



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



أحكام التعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

من إعداد الطالبتين:

أماني ريان فرج

عتيقة هبيلة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. جوادي إلياس	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. بطينة مليكة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. بهي لطيفة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا مساعدا
د. بن عزة الصادق	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022 - 2023 م



"إِنِّي رَأَيْتُ أَنَّهُ لَا يَكُتَبُ إِنْسَانٌ كِتَابًا فِي يَوْمِهِ؛ إِلَّا قَالَ فِي غَدِهِ: لَوْ
غَيْرَ هَذَا لَكَانَ أَحْسَنَ، وَلَوْ زِيدَ كَذَا لَكَانَ يُسْتَحْسَنُ، وَلَوْ قُدِّمَ
هَذَا لَكَانَ أَفْضَلَ، وَلَوْ تَرِكَ هَذَا لَكَانَ أَجْمَلَ. هَذَا مِنْ أَعْظَمِ
الْعِبَرِ، وَهُوَ دَلِيلٌ عَلَى اسْتِیْلَاءِ النَّقْصِ عَلَى جُمْلَةِ الْبَشَرِ "

العماد الأصفهاني

الشكر والعرفان

نتقدم بالشكر لله أولا وأخيرا، ونحمد الله حمدا كثيرا وجليلا على توفيقه لإتمام هذا العمل وعلى كل النعم التي أنعم بها علينا، ونصلي ونسلم على الرسول الكريم عليه أفضل الصلاة وأزكى السلام.

يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان للأستاذ الفاضل:

" د. بطينة مليكة" التي تكرمت بقبول الإشراف على هذا العمل والتي ساعدتنا بتوجيهاتها ونصائحها

كما نتوجه بالشكر إلى الأستاذة المساعدة "بهي لطيفة" التي مدت لنا يد العون في هذا العمل

كما لا يفوتني أن أتقدم بكل الشكر والتقدير لجميع الأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، والذين لم يخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم.

وفي الأخير نشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

ونرجو من الله عز وجل أن يكون هذا العمل خالصا لوجهه الكريم ولله الحمد والمنة، وصل اللهم وسلم

على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين...

ريان، عتيقة

الإهداء

إلى من سهرت ليالي طويلة من أجل راحتني

ومن استيقظت فجرا من أجل الدعاء لي

حبيبتي وصديقي أُمي.

والى سندي وأماني ومأمني وضلعي الثابت

شمعة حياتي أبي الغالي

حفظكم الله وكل عائلتي

إلى كل من دعمني بكلمة ود

إلى قرة عيني إخوتي آية، أنفال وهديل

إلى كل من أعطاني يد العون لإنجاز هذه المذكرة

إلى صديقات الكفاح وفقكم الله

ريان

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع
إلى:

الوالدين الكريمين حفظهما الله

و إلى كل أفراد أسرتي

إلى كل الأصدقاء، ومن كانوا برفقتي ومصاحبتي أثناء دراستي في الجامعة

وإلى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي

و إلى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية.

"عتيقة"

قائمة المختصرات:

الاختصار	الشرح
ج ر ج	الجريدة الرسمية الجزائرية
د ت ن	دون تاريخ النشر
ط	الطبعة
د ط	دون طبعة
ع	العدد
ص	الصفحة

مقدمة

ساهم الانسان منذ العصور القديمة في ظهور فكرة العمل، حيث سعى الى خلافات الطبيعية لاقتناء رزقه و بكل الطرق لتلبية حاجياته له و لأسرته، ومنه نشأت علاقة العمل بين العامل والمستخدم (صاحب العمل)، لهذا فالعامل قد يتعرض حين أداء عمله لعدة اضرار تمسه في ذمته المالية او سلامته الجسدية، وذلك لما لأصحاب العمل من دور في استغلال حاجة الفرد للعمل وتكليفه بأعمال شاقة طول ايام أسبوع مقابل اجر ضئيل ودون توفير له ادنى المتطلبات لتأدية عمله في ظروف موافقة، هذه النظرة للعمل كانت سابقا، الى حين ظهور منظمة العمل الدولية التي يكمن دورها في حماية حقوق العمل، وذلك من اجل تحسين الوضع النفسي والمادي للعامل، والتقليل من المشاكل الاجتماعية.

وقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها لذا يجب على الإدارة تطبيقها، إذا قد تنور خلافات بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي حول تصنيف الحادث الى حادث عمل ام لا.

في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية اصبح من الضروري تطوير قواعد التعويض عن اضرار العمل، بعيدا عن قواعد المسؤولية المدنية، وخاصة مع التزايد المخيف لحوادث العمل واثاره اقتصاديا واجتماعيا من جهة، ومحاولة التوفيق بين حقوق العمال وارباب العمل من جهة أخرى، فتم التوصل الى نظرية الاخطار الاجتماعية او المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل، اما بالنسبة للجزائر فقد تبنت نظرية المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بعد الاستقلال بموجب الامر 183/66، ثم بعد ذلك نظم المشرع الجزائري حوادث العمل والامراض المهنية في القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96 - 19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والمعمول به حاليا وهذا بتقرير تعويض جزافي لضحايا حوادث العمل مقرر مسبقا حسب الحالة الصحية للمصاب من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المختصة نوعيا وإقليميا.

غير ان العلاقة القانونية بين المؤمن له (المستفيد او ذوي حقوقه) من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى حول حق من الحقوق او الالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية قد تنور بشأنها خلافات ومنازعات، تعرف ما يسمى المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تتمحور أساسا حول تقدير التعويضات، ونسب العجز والحالة

الصحية للمؤمن له، الخبرة الطبية وغيرها من المسائل الأخرى، ولقد قسم المشرع الجزائري في هذا الصدد منازعات الضمان الاجتماعي الى ثلاثة أنواع وهي : المنازعات العامة، والمنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وذلك عملا بأحكام المادة من 02 من القانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

ومن هذا المنطلق فإن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على أحكام التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره باعتباره أكثر الأخطار وقوعا من الناحية العملية واهتمام المشرع بها.

1. أسباب اختيار الموضوع:

1.1. الأسباب الذاتية:

. الرغبة الجامحة في معرفة ودراسة كل ما يتعلق بموضوع المنازعات المتعلقة بحوادث العمل نحو البحث في الإجراءات والاليات والطرق الكفيلة لتسوية الخلافات.

2.1. الأسباب الموضوعية:

. الرغبة العلمية، وأهمية نظام حوادث العمل في المجتمع.

. المنازعات المتعلقة بحدوث العمل تتعلق بفئة العمال وخاصة الأجراء

منهم، والذين يمثلون الشريحة الأكبر في المجتمع غالبية هؤلاء العمال ليست لديهم أي فكرة على آليات تسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وخاصة الآجال القانونية والإجراءات وبالتالي جاءت هذه الدراسة لإرشاء العامل الاجير لإتباع سبل حل منازعته مع هيئة الضمان الاجتماعي.

2. أهمية الدراسة:

إن موضوعنا المتمثل في التعويض عن حوادث العمل له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعلمي، بكون أن العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه فيجب المحافظة عليه وحمايته من

الإصابة بالضرر سواء كان الضرر بدني جسماني أو سواء كان بصفة مفاجأة، معناه ان يكون الضرر الذي أصاب بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ.

3. أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف يسعى الباحث إلى تحقيقه، أما دراستنا لموضوع أحكام المتعلقة بحوادث العمل في التشريع الجزائري فتهدف من خلالها ما يلي:

- تهدف إلى تحديد مفهوم حوادث العمل والشروط والإجراءات المتعلقة بها.
- توضيح طرق تسوية الخلافات الناشئة من حوادث العمل عن طريق لجان الطعن المسبق لتسوية الودية وفي حال لم تتم التسوية يتم اللجوء إلى القضاء.

4. الإشكالية:

كيف نظم المشرع الجزائري أحكام التعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري؟

والتي تتجر عنه التساؤلات التالية:

- * ما المقصود بحوادث العمل؟ وماهي إجراءات التعويض في نظام حوادث العمل؟
- * ماهي الآليات المتبعة لحل النزاع في حال اختلف الأطراف على تحديده؟

5. المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لوصف ظاهرة حوادث العمل، بالإضافة إلى المنهج التحليل من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل.

6. تقسيم الدراسة

بعد تحديد أدوات البحث والطرق المتبعة لغرض الوصول لأهداف هذا الموضوع، وللإجابة على التساؤلات التي يثيرها هذا الأخير ارتأينا تقسيم هذا البحث ضمن خطة كلاسيكية تضمنت فصلين، بحيث خصصت الفصل الأول الإطار الوظيفي للتعويض عن حوادث العمل، وذلك

ضمن مبحثين، المبحث الأول تناولت فيه الإطار القانوني لحوادث العمل، أما المبحث الثاني فكرسته لدراسة الأسس القانونية للتعويض عن حوادث العمل.

بالنسبة للفصل الثاني فقد كان تحت عنوان الضمانات القانونية للتعويض عن حوادث العمل، والذي بدوره تمت تجزئته إلى مبحثين، فكان المبحث الأول يتمثل في تحديد إجراءات التعويض عن حوادث العمل، وفيما يخص المبحث الثاني من هذا الفصل، فقد خصص آليات التعويض عن حوادث العمل.

الفصل الأول:

الإطار القانوني للتعويض عن
حوادث العمل

تعتبر مشكلة حوادث العمل من أول أنواع المخاطر الاجتماعية التي تصيب العامل أثناء أداء عمله، والتي تؤدي إلى عجزه كلياً أو جزئياً، كما تؤدي في بعض الأحيان إلى الوفاة.

بالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وتزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار والمعنيين في الدولة بذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والسلامة الصناعي، وكذا إعادة التنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل، بالإضافة إلى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتماماته عليه، إلى أن إحصائيات حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر¹.

ولهذا يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من هذه المخاطر².

ولهذا السبب اهتم نظام التأمين الاجتماعي تغطية مثل هذه الإصابات بل توسع في نطاق تلك التغطية لمعالجة وتقادي مضاعفتها التي تهدد الأمن الاجتماعي والمهني لكل عامل تعرض لها³، وعلى إثر ذلك عرفه القانون رقم 83-13 في مادته 12 على أنه: يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن لذهاب إلى عمله أو الإياب منه⁴.

فالمرجع رتب في إطار الحماية الاجتماعية عند تعرض المؤمن له لأي حادث عمل حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابات العمل.

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 09.

² فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة، مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر، مصر، 1973، ص 68.

³ فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية و الوقاية منها في قانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013، ص 70.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 83_13، المؤرخ 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 مؤرخ في 06/07/1996، ج ر عدد 42، صادر بتاريخ 07/07/1996.

غير أن استفادة المصاب من التعويض طبقاً لأحكام إصابات العمل لا تحرمه من إمكانية الاستفادة من التعويض وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية متى ثبت ذلك الحق في مواجهة جهة العمل المستخدم أو الغير¹.

في ضوء ما تقدم تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا الإطار المفاهيمي لحوادث العمل (مبحث أول) ثم تطرقنا إلى الأسس القانونية للتعويض عن حوادث العمل (مبحث ثاني).

¹ فرشان فتيحة، المرجع السابق، ص70.

المبحث الأول:

مفهوم حوادث العمل

تكتسي مسألة تحديد النظام القانوني لحوادث العمل أهمية بالغة إذ أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة أن قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما تلك المتعلقة بحوادث العمل بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية، بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي عند وقوع حادث العمل¹.

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

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

المطلب الأول:

تعريف حوادث العمل

تعددت تعاريف حادث العمل واختلفت أيضا ويرجع هذا الاختلاف الى تنوع وجهات نظر كل كاتب وفقهيه ولهذا المصطلح وذلك بحسب الجانب الذي ينظر اليه الكتاب، فمنهم من أعطى لهذا المفهوم تعريفا لغويا، ومنهم من عرفه فقها، واصطلاحا.

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص12.

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

أولاً: التعريف اللغوي

حادث العمل يعرف على انه امر فجائي وأيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبتالي فانه يمس بقيمة يحرص الانسان على الحفاظ عليها¹ ويعرف أيضا: (وقوع شيء بعد أن لم يكن)².

ثانياً: التعريف الفقهي

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

حادث العمل عرفه البعض بانه: "الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجي اثناء العمل، أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضررا"³.

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

بينما يعرف البعض الآخر حادث العمل بأنه: "واقعة او حدث يقع بدون تبصر او توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص، او تلف للمعدات والممتلكات وهو الناتج مباشرة من مركز العمل بسبب خلل في الآلات او الأجهزة او التصرف الخاطئ للفرد"⁴.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص325.

² رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص31.

³ مصطفى صخري، احكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط1، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص01.

⁴ علي محسن شذان، احكام التعويض عن اصابات العمل _دراسة مقارنة _، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص65.

هناك من عرفه: "هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل او بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على ان يكون سبب وقوعه يلحق اضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة"¹.

ويعرف أيضا بانه: "كل واقعة تسبب مساسا بجسم الانسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الانسان كل اذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة..."².

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

- ان يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.

- ان تظهر خسارة في جسم العامل.

- وجود رابطة السببية بين الحادث او الإصابة.

- ان تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبة.

إذا نظرنا من زاوية الفقه الحديث نجد العديد من النقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر خاصة شرط العنف، إذ أن الفقه اتفق على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس ان حصول الحادث وان كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

اما إذا نظرنا الى بعض الاحكام نجد إمكانية استغناء عن هذا الشرط ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادث ان كان ناشئا عن لغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقض الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها.³

¹ مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة تاريخ المناقشة 2015/06/02، ص18.

² محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في بلاد العربية، ط1، المطبعة العالمية، مصر، 1992، ص52.

³ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط1، د د ن، المغرب، 1997، ص192.

ثالثاً: التعريف الاصطلاحي لحوادث العمل

عرف المشرع الجزائري حادث العمل في مادة 6 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل على انه: "يعتبر حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي وطراً في إطار علاقة العمل"¹.

فمن خلال هذه المادة يتبين لنا ان الإصابة البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط ان يكون السبب الذي أدى اليها مفاجئ وخارجي، ويعتبر عامل المفاجأة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني لان هذا الأخير حتى وان كان سببه أجنبي الا ان تطوره يستغرق مدة طويلة ومستمرة².

كما يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع اثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا لتعليمات المستخدم

ممارسة عهدة انتخابية او بمناسبة ممارستها.

- مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل³.

كما يعتبر أيضا حادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع اثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

- القيام بعمل متقن للصالح العام او لإنقاذ شخص معرض لهلاك⁴.

كما عرف المشرع المصري إصابة العمل في المادة 5/هـ من قانون التأمينات الاجتماعية المصري الحالي: "يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الامراض المهنية الواردة في الجدول

¹ المادة 06 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

² سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، الطبعة الجديدة مزينة ومنقحة، 2009، ص58

³ المادة 07 من قانون رقم 83_13 من نفس القانون.

⁴ المادة 08 من القانون رقم 83_13 من نفس القانون.

رقم (1) الموافق او الإصابة نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط وقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب والإياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي¹. وفقا لما ورد في هذه المادة المشرع المصري اعتبر حادث العمل هو الحادث اثناء تأدية العمل او بسببه.

إضافة الى ان التشريع الفرنسي عرف إصابة العمل في نص المادة 04 فقرة 05 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بالتاريخ 10/09/1956 والمعدل بالمرسوم صدر سنة 1958، تعتبر كإصابة عمل أي كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بالفعل او بالمناسبة العمل لكل اجير وكل من يعمل بأي صفة او أي مكان فيه لدى واحد او أكثر من أصحاب الاعمال او المشروعات.²

اما بالنسبة للاتفاقيات الدولية لم تتضمن تعريفا جامعاً لحادث العمل وسبب في ذلك هو صعوبة وضع التعريف وقد رأت لجنة خبراء الضمان الاجتماعي بمكتب العمل الدولي المنعقد في سنة 1962 صعوبة وضع تعريف إصابة العمل، وحذت ان تترك هذا التحديد لتشريع وقضاء الوطني لكل دولة، وبالتالي حذت الاتفاقيات الدولية حذو التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى ومنها القضائية.³

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية المقارنة المختلفة نجد ان مشرعي الدول قد اختلفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم من السعة والضيق مما اثار العديد من الصعوبات بصدد عملية التكييف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وبهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها وقضاءا من اجل تجاوز تلك الصعوبات الا اننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والامراض

¹ جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص17.

² مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، مرجع السابق، ص17

³ منظمة العمل العربية، دراسة مقارنة وتشريعات الامن الصناعي في الدول العربية، مجلة، وزارة العمل والتكوين المهني لسنة 1983، ص118، رقم الاتفاقيات 12 و17 و19 و42 و102 و121، تتعلق بالحماية ورعاية العمال وعلاجهم .

المهنية، بمجرد اثبات العامل انه قد أصيب بضرر خلال العمل وانما يجب عليه فضلا عن ان يثبت ان الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات اصل خارجي تؤدي الى ضرر بدني للعامل المصاب كما يجب ان يثبت ان العلاقة السببية بين الضرر والاصابة القائمة¹.

المطلب الثاني: شروط واجراءات حوادث العمل

الفرع الأول: شروط تحقق حالة حادث العمل

إن المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية حددت شروط تكييف الحادث الذي يقع للعامل على أنه حادث عمل، وهي كما يلي:

أولا: شرط الإصابة البدنية

اشترط القانون 83-13² أن يكون الضرر قد أصاب بدن العامل، عميقا كان أو سطحيًا، مهما كان سببه، آلة أو انسان، يسبب خلا عضويا يترتب عليه انتقاص المقومات العضوية أو فقدانها كلية، وقد يؤدي الى إصابة المضرور في قدراته المهنية³.

وقد اقتصر التعويض عن الضرر البدني لأن نظام التعويض عن طريق صندوق الضمان الاجتماعي، أساسه اجتماعية التعويض، والذي وضع أصلا للتعويض عن الضرر الجسماني فقط، حماية للعامل،⁴ لأن العامل يستعمل بدنه لأداء العمل وليس ماله⁵.

فالإصابة البدنية قد تكون داخلية أو خارجية، وتنقسم حسب شدتها إلى ثلاثة مستويات:

. إصابات بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل كالجروح السطحية البسيطة.

¹ رجدال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد الاكني محند الحاج_ البويرة، 2019، ص14.

² المادة 06 من القانون رقم 83_18 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

³ عصام أحمد البهجي: تعويض الاضرار الناتجة عن تطبيقات الهندسة الوراثية في ضوء قواعد المسؤولية المدنية، طبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير. الازارطية. الإسكندرية. مصر، 2006، ص76.

⁴ قجالي مراد، نظام التعويض عن إنتهاك الحق في السلامة الجسدية، أطروحة دكتوراة في القانون الخاص، جامعة الجزائر، سنة 2015، ص161.

⁵ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص19.

. إصابات متوسطة: والتي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.
. إصابات شديدة: تؤدي إلى إحداث عاهة، ينتج عنها عجز جزئي مؤقت أو كلي عن العمل، مثل الحروق الشديدة، أو الكسور¹.

ثانيا: شرط فجائية الحادث

يقصد بهذا الشرط، أن يكون الفعل المنشئ للضرر البدني فجائيا وغير متوقع، أي أن تكون بين بداية ونهاية ذلك الفعل فترة زمنية قصيرة، أما إذا كانت فترة طويلة فلا يتحقق شرط الفجائية².

ويتربط على انعدام شرط الفجائية صعوبة إسناد الاضرار التي تلحق بجسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء إلى تاريخ معين، وهذا ما يحرمه من الحماية التي يوفر القانون³.

وتكمن أهمية عنصر المفاجأة في حادث العمل في وجود قرينة توفر علاقة السببية بين الفعل والضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن اشتراط عنصر الفجائية في حادث العمل، قد يحرم العامل المصاب من الحقوق الممنوحة بموجب القانون 83-13، وذلك في حال لم تظهر الإصابات الناتجة عن الحادث بسرعة، مثل النزيف الداخلي الذي لا يتم اكتشافه إلا بعد فترة.

ثالثا: شرط خارجية الحادث

¹ سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على المؤسسة الصناعية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد السابع، العدد 27، الجزء الأول، جوان، 2018، ص 218.

² محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، الطبعة 1، دار الفكر العربي، 1967، ص 16.

³ المادة 10 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 17.

ومعنى هذا الشرط، أن تكون الواقعة المنشئة للإصابة ناتجة عن سبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه، وذلك فإن هذا الشرط يتجلى في أي فعل أو عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير مرتبط بالتكوين البيولوجي للمصاب، وقد لا يوجد في معظم الأحيان أي شك في تحقق هذا الشرط، نظرا للظروف المحيطة بالعامل والتي تسهل تحديده بكل دقة¹.

ووفقا للتشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية².

وقد وجهت لهذا الشرط عدة انتقادات، أهمها أن بعض الحوادث تتداخل في إحداثها عدة أسباب خارجية وأخرى مرتبطة بالتكوين العضوي لجسم العامل، ما يجعل تحديد صفة الحادث أمرا صعبا، كما أن هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض بحجة انعدامه، خاصة أن الامراض المهنية محددة على سبيل الحصر، فلا تدرج إصابته تحت أي اسم³.

رابعاً: شرط علاقة العمل

حادث العمل هو الحادث الذي يطرأ في إطار علاقة العمل، فيجب أن يكون ارتباط عضوي بالعمل، أي: يقع الحادث أثناء العمل، أو بمناسبة⁴.

1. أن يكون ارتباط عضوي بالعمل:

¹ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة 1، 1977، ص 189.

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 18.

³ عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، رسالة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 17، الجزائر، 2006.2007، ص 07.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 19.16.

يقصد بالارتباط العضوي بالعمل هو: عند وقوع الحادث للعامل يجب أن يكون في علاقة عمل تربطه مع المستخدم، والمتمثلة في عقد العمل الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل لشخص آخر تحت سلطة وإشراف هذا الأخير مقابل أجر منه، سواء كان العقد مكتوب أو شفهي، وسواء كان يعمل في القطاع الخاص أو العام، ولو أن الحادث وقع عند الدقائق الأولى من بداية العمل، فالعبرة لكون العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل، ولو كان يؤدي عمله كمتربص دون أجر.

2. أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه:

تنص المادة 09 من القانون 83-13¹ يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس.

فحتى يعتبر الحادث أنه حادث عمل يجب أن يقع أثناء العمل، أي في مكان وزمان العمل، أي يجب أن يكون ارتباط زمني ومكاني بين الإصابة والعمل، بالنسبة للعامل.

فيقصد بالارتباط الزمني، الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به وهو تحت سلطة وإشراف رب العمل، وقد يكون زمن العمل القانوني، وهو الزمن المتفق عليه في العقد، أو زمن العمل الفعلي حيث يقوم فعليا بعمله، وأن الزمن القانوني أفضل وأكثر حماية من الزمن الفعلي لأداء العمل، وعليه فالعبرة لوجود سلطة الاشراف والرقابة بغض النظر عما إذا كام وقت العمل قانونيا أو فعليا.

ويقصد بالارتباط المكاني، ضرورة وقوع الحادث في مكان تنفيذ العمل، وملحقاته، حيث يمارس المستخدم سلطته في التسيير والاشراف حقيقة أو حكما.

وقد استقر قضاء المحكمة العليا على أنه كل إصابة بدنية أو وفاة تطرأ في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر ناتجة عن حادث عمل ومستوجبة للتعويض².

¹ المادة 09 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² قرار المحكمة العليا، رقم 118623، مؤرخ في 1 جويلية 1995، عدد، سنة 1995، الغرفة الاجتماعية.

إن شرط الترابط المكاني والزمني ليسا متلازمين، بل اكتفى القانون بتوفر أحدهما قرينة على توفر الآخر، لكنها قرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها¹.

ما يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يقع أثناء الحالات التالية:

. الحادث الواقع أثناء قيام العامل خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات وإشراف المستخدم.

الحادث الواقع أثناء ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

الحادث الواقع أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

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

. النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة²، وقد استقر قضاء المحكمة العليا على الحكم بهذا النص³.

. الحادث الواقع أثناء القيام بالعمل للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك، غير أن القضاء رفض تطبيق هذا النص في إحدى القضايا⁴.

. كما يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة⁵.

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص21.

² المادة 107 والمادة 08 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ قرار المحكمة العليا، رقم 180001، مؤرخ في 13 جويلية 1999، قرار غير منشور، القسم الأول، الغرفة الاجتماعية.

⁴ قرار مجلس قضاء برج بوعرييج، رقم 150، مؤرخ في 02 أكتوبر 2004 د، عدد، سنة 2004، القسم الاجتماعي، ذوي حقوق المرحوم (ع ص) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة برج بوعرييج.

⁵ المادة 12 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثاني: إجراءات حوادث العمل

بالرجوع الى احكام القانون 13/83، نجد المشرع حدد عدة خطوات من اجل اثبات حادث العمل، والتي تتمثل في:

• الزامية تصريح بحادث العمل

• النظر الى ملف

• معاينة الإصابة

أولاً: الزامية التصريح بحادث العمل:

حسب نص المادة 13 من ق 83/13 يتم التصريح بحادث العمل من عدة أشخاص هم:

1. المؤمن له ومن ينوبه (المصاب):

يقع على عاتق العامل المصاب أو من ينوبه إعلام صاحب العمل والتصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، ما عدا في حالات القوة القاهرة وأيام العطل. ويلاحظ من نص المادة أن المشرع لم يرتب أي إجراء في حال عدم احترام العامل للأجال المحددة للتصريح بالحادث الذي تعرض له، لذلك لا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك لأن الإجراءات التي حددها القانون هي إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها إضرار بحق العامل.

كما أنه لم يحدد شكل للتصريح بالحادث، ولكن في الأغلب يتم التصريح شفاهه إذا وقع الحادث في مكان العمل، أما في الحالات الأخرى فيتم التصريح بإخطار كتابي أو برسالة مضمنة الوصول.

2. صاحب العمل: يلتزم صاحب العمل بالتصريح بحدوث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ علمه بالحادثة، حتى ولو لم ينجر عن الحادث أي عجز عن العمل. وتطبق نفس أحكام القوة القاهرة وأيام العطل في احتساب مدة 48 ساعة.

والتصريح يتم من خلال ملئ استمارة موجودة على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي.

وفي حال عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بالأجل المحدد توقع عليه هيئة الضمان الاجتماعي دفع غرامة تساوي 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل 3 أشهر.

كما أنه إذا لم يصرح صاحب العمل بالحادث يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح في مدة 4 سنوات ابتداء من يوم وقوع الحادث.

3. هيئة الضمان الاجتماعي: أوجب القانون هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بحدوث العمل، في إعلان مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص بمجرد علمها بوقوع حادث¹.

ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بتحقيق إداري داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث لتحديد الطابع المهني للحادث من عدمه.

وفي حال إذا وقع حادث العمل أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو القضائية يجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي أعدته إلى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة 10 أيام، كما تسلم نسخة إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية إذا طلبوا ذلك.

وإذا كان للحادث طابع جنائي، تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة العامة أ، من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات السارية.

ثانيا: النظر في الملف:

¹ سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص25.

بعد التصريح بحدوث العمل، تأتي مرحلة النظر في العمل المتعلق بحدوث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 83-13¹.

فبعد أن تتوفر في هيئة الضمان الاجتماعي العناصر الكاملة في ملف الحادث تفصل في الطابع المهني له من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوما.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع الحادث²، وفي هذه الحالة يجب عليها أن تشعر العامل المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في أجل 20 يوما من تاريخ علمها بالحادث. وإذا لم يصدر عنها أي اعتراض خلال هذه المدة تعتبر أقرت الطابع المهني الحادث.

ثالثا: معاينة الإصابات (المعاينة الطبية):

معاينة الإصابات تتم من طرف الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب، وستوجب عليها تحرير شهادتين على النحو التالي:

1. الشهادة الطبية الأولى: وهي شهادة أولية عند الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ونصت عليها المادة 23 من القانون 83-13³، ومن خلالها يأخذ الطبيب بتصريحات المصاب دون إبداء أي رأي على صحة الوقائع.

2. الشهادة الطبية الثانية: نصت عليها المادة 24 من القانون 83-13⁴، تسمى شهادة الشفاء إلا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

بعد تحرير الطبيب للشهادتين الطبيتين في نسختين، يرسل الأولى إلى هيئة الضمان الاجتماعي، ويسلم النسخة الثانية للمصاب⁵.

¹ المادة 16 من القانون 83_13 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية.

² المادة 17 من القانون 83_13 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية.

³ المادة 23 من القانون 83_13 من نفس القانون.

⁴ المادة 24 من القانون 83_13 من نفس القانون.

⁵ المادة 25 من القانون 83_13 من نفس القانون.

ولا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب رأي المراقبة الطبية عن طريق عرض الشهادتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، حيث يستدعي هذا الأخير المصاب ويجري له فحصاً ليتأكد من صحة ما ورد في الشهادتين وهذا ما هو جاري العمل به فعليا على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي.

أما في حالة تسبب الحادث في وفاة العامل أو إصابته بعجز دائم أو احتمال ذلك، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تكون ملزمة بطلب رأي المراقبة الطبية.

المطلب الثالث:

أحكام الوقاية من حوادث العمل

تتفق جل التشريعات الدولية¹ وحتى الوطنية منها طبعاً التشريع الجزائري² على ضرورة اتخاذ كل الإجراءات المناسبة لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ في بيئة العمل بمختلف أنواعها، وبالنظر إلى الآثار الوخيمة التي قد ترتبها هذه المخاطر وبمختلف أنواعها اتجهت التشريعات في مختلف الدول إلى تحميل مسؤولية لرب العمل وتلزمه بتأمين العمال من هذه الاضرار³ وهو ما اتجه له المشرع الجزائري كتوفير آليات إن لم تقم بالمنع النهائي لحدوث مثل هذه المخاطر فإنها بالتأكيد ستخفف منها وهي النقطة التي سوف نتعرض لها في إطار هذا المطلب.

الفرع الأول: الالتزام بتوفير مرافق صحية بمكان العمل

¹ الاتفاقية الدولية رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل، التي أدخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59_06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج ر العدد 7 لسنة 2006.

² القانون رقم 88_07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر ج، عدد 04، مؤرخة في 27 يناير 1988.

³ العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، (الواقعة القانونية)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 38.

إن محيط العمل يعد المكان الذي يقضي فيه العامل أغلب وقته وتتعدد أماكن العمل من نوع لآخر بحيث، قد تكون مغلقة كهمال الورش، أو عمال المناجم والانفاق وغيرها، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل... الخ، فقد يعتقد الكثير من الناس أن من يعمل في بيئة عمل خارجية أي بمعنى مفتوحة يكونون أقل عرضة للمخاطر المهنية ولكن وعلى النقيض من ذلك فهؤلاء يعتبرون أكثر عرضة للإصابة بالمخاطر إذ بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون كذلك بكل خطر موجود في البيئة الخارجية¹.

وبما أن العامل يقضي معظم وقته في العمل، ويكون خاضعا لسلطة ورقابة رب العمل ويعمل لحسابه فمن المنطقي أن يكون ملزما بحمايته، ويبدل في ذلك عناية الرجل العادي وهذا تحت مسؤوليته طبعا أين يكون ملزما بحمايته ويبدل في ذلك عناية الرجل العادي وهذا تحت مسؤوليته طبعا أين عليه كمبدأ أولي، وكإجراء أساسي توفير المرافق الصحية وبهذا الصدد يحث المشرع الهيئة المستخدمة بتزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية،² والتي قد لا تكون في نفس أماكن العمل ولكن قريبة منها ويمكن إيجاز هذه المرافق في كل من غرف الملابس المجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، إنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن ويزود العمال المعرضون لانعدام النظافة أو الاوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن بمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها، كما يلزم المستخدم هنا بتخصيص محلا ملائم للعمال لهذا الغرض إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل ويتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، وبالمقابل يحظر على العمال تناولهم وجبتهم في المغاسل إلا إذا كانت طبيعة النشاط ال تشتمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة، أما المحاللات المخصصة لإيواء العمال فيجب عزلها عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل كما يجب أن تكون هذه المحال تتعرض للتهوية باستمرار ونظيفة بصفة دائمة وهذا اقل ما يكمن تجهيزه لحماية العامل بصفة أولية وحفظا لكرامته والتي هي حق من حقوقه كونه انسان قبل ان يكون عامل

¹ أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت.ن، ص 09.

² المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 91_05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة والامن في أماكن العمل، ج. ر، ع 04، المؤرخ في 23 جانفي 1991.

ثم إن دوره فعال في ما قد تصل إليه الشركة من إنجازات وتحقيقها للأرباح ولتحقيق كل هذا تعتمد المؤسسة إلى جملة من التدابير أهمها:

_ المراقبة المستمرة لأجل التخلص من تجمعات الأوساخ والفضلات في جميع أرجاء المؤسسة بصفة دورية ودائمة

_ العمل على تنظيف محيط العمل من وقت لآخر بكل أرجائه من جدران والاسقف وغرف العمل بشكل دوري واللجوء على طلائها عند الضرورة.

_ اتخاذ إجراءات لمنع ومحاربة ظاهرة التدخين في أماكن العمل والذي في الحقيقة هو أمر مفروغ منه غداً لا بد من وضع تعليمات تحت على أن التدخين في أماكن العمل والذي في الحقيقة هو أمر مفروغ منه إذ لا بد من وضع تعليمات تحت على أن التدخين غير مسموح به نظراً لمختلف سلبياته فهو بالإضافة إلى أنه قد يهدر بصحة العمال عن طريق استنشاقه غداً أنه أيضاً قد يتعدى ضرره لأكثر من ذلك فقد يلهب النيران في أماكن العمل.

_ التوعية وتحسيس عمال المؤسسة بالأهمية الصحية والنفسية لنظافة مكان العمل¹

_ خلق حاويات رمي الأوساخ في كل أرجاء المؤسسة.

_ تجهيز المكاتب أي توفير المكان المناسب لها وتتوقف عملية الترتيب والتجهيز على ترتيب الأثاث بالشكل الذي يمكن العمال من الحركة بحرية داخل المكتب والتنقل بين مكتب وآخر.

_ الحفاظ على ترتيب وتنظيم منطقة العمل بتخزين المواد التي لا تستخدم في مكان بعيد وترتيب الجيد للملفات.

من هنا يظهر جلياً أنه للنظافة دور هام في الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم المهنية من خلال حمايتهم من جل الأمراض والحوادث لأن معظم حوادث العمل كالانزلاق والحرائق

¹ نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008، ص77.

تقع بسبب الإهمال لعامل النظافة ورمي الأوساخ والفضلات بشكل عشوائي في أماكن العمل مما لا شك فيه أن النظافة في مكان العمل من أهم العوامل التي تقوي ارتباط العامل بعمله وتحفزه على الأداء في حين عدم توفر إجراءات النظافة الكافية يؤدي إلى لدى العامل مما يسيء لنفسيته وتجعله غير مرتاح في عمله وبالتالي تدهور إنتاجية المؤسسة بشكل عام وصحة العمال بشكل خاص.

الفرع الثاني: الالتزام باتخاذ التدابير المتعلقة بتجهيز العامل

من المنطقي أن يكون هناك نوع من التكامل والتعاون بين كل من الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل وبين ذلك العامل الذي تتوجب حمايته وعليه، فبالإضافة إلى مختلف تلك الإجراءات التي تعتمد إليها المؤسسة في سبيل تطهير وتنظيف أماكن العمل يقع عليها أيضا التزام آخر ألا وهو تجهيز العامل بكل المستلزمات الوقائية والتي تختلف من مكان إلى آخر حسب طبيعة ونوعية الشغل، هذه التجهيزات هي ما يطلق عليها بمعدات الوقاية الشخصية والتي يعود لها دور كبير في تحقيق الحماية للعامل ومع أنها لا تمنع وقوع الحادث والأذى الناجم عنه مما يعني ضرورة أن يتم اختيار ضرر بشكل نهائي إلا أنها قد تقلل من المعدات الوقائية الشخصية بعناية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تخفف من المخاطر التي تستخدم من أجلها أقل حد ممكن أي، أنها يجب أن تكون فعالة وقد ثبت في إحدى الدراسات التي أجريت في جامعة أكسفورد البريطانية أن اقتناء مستلزمات الوقاية الشخصية أو المهنية يحقق للمؤسسة ربحا تجاريا أعلى بأضعاف مضاعفة عن قيمة ما تنفقه إدارة المؤسسة ثمنا لهذه المستلزمات، ومعدات الوقاية الشخصية متعددة ومتنوعة فمنها ما تحمي الوجه والعينين، ومنها ما تحمي الجسم والجهاز التنفسي وكذلك الأيدي والأرجل وغيرها وسنأتي على ذكر بعض المعدات وتعريفها باختصار مع ذكر دواعي استعمالها¹.

- **معدات وقاية الوجه والعينين:** وهي عادة ما تكون عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو

¹ آدم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية

معدنية أو نظارات واقية تستخدم لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة ومن تناثر والأبخرة والأدخنة الغازات المواد الساخنة والحارقة وكذلك حماية العينين والوجه من الأتربة المنطلقة من العمليات الصناعية والبحثية المختلفة والجدير بالذكر أن ارتداء العدسات اللاصقة لا تغني عن هذه النظارات الواقية.

- **معدات وقاية الأيدي:** تستخدم في هذه الحالة القفازات المتنوعة وتختلف حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها.

- **معدات حماية الجهاز التنفسي:** هذه المعدات تكون على هيئة كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث، يغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله ومنها ما يغطي الرأس بالكامل وقد تحتوي على مرشحات من القطن والشاش أو الإسفنج قناع الوجه ذو المرشحات وقد تحتوي على مصدر هواء مما يعني سهولة التنفس عبر هذا الجهاز مقارنة بالجهاز السابق.

- **الملابس الواقية:** تستخدم الملابس الواقية مثل مآزر المختبرات في حماية الجسم من مختلف الأخطار المرتبطة بالعمل.

- **وقاية الأقدام:** تستخدم الأحذية الخاصة لحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم، كما تقي الأقدام من مخاطر تساقط الأشياء الثقيلة أو الوخز أو السقوط أو الجرح.

وعليه فإن توفير كل هذه المعدات بالمؤسسة وكذا الحث على استعمالها من طرف العمال وفق الطريقة الصحيحة هو ليس بتفضل من صاحب العمل على العمال ولا تطوعا منه بل واجب منه وحق للعامل هذا الحق الذي يتصادف مع الواجب أيضا في نفس الوقت حيث انه يلتزم العامل باستخدام هذه المعدات، التي تعد إجراءات وقائية تستخدم لحمايته من مختلف الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، لذا ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال¹.

¹ ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية

المبحث الثاني:

أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل

عند تحقق حادث العمل تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض العامل المصاب، ولكن بالمقابل ترجع على المتسبب في الحادث فتطالبه بتسديد ما قدته للعامل، وهذا ما نصت عليه المادة 69 من القانون 08_08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث حددت هذه المادة الأشخاص الذين يمكن أن ترجع عليهم هيئة الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول:

مسؤولية العامل

لقد رتب المشرع المسؤولية للعامل في حالة واحدة، وهي حالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع الحادث، وعندما يخول قانونيا لهيئة الضمان الاجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الاداءات التي تتحملها، وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب، ذلك لان هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة قانونيا بان تقدم على الفور الاداءات المنصوص عليها في القانون للمصاب او لذوي حقوقه¹.

وبتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث، وما يجدر الإشارة اليه هنا ان العامل يسأل تدريجيا وفي حالة عدم امتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والامن في مجال العمل ففي حالة تهاونه او عدم مراعاته لهذه القواعد والتعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة².

¹ الفقرة الأولى من المادة 75 من القانون 08_08، المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، عدد 11، الصادر بتاريخ 2 مارس 2008.

² نص المادة 43 من القانون 07_88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المطلب الثاني:

مسؤولية صاحب العامل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة، لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث، إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل وكان سببه صاحب العمل، فإذا ما توصلت إلى ذلك فإن رب العمل يكون مسؤولاً عن خطأه¹، ومن تمت ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة من طرفها للمؤمن له، وهذا ما تضمنته المادة 02/69 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

إن المسؤولية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يشترط فيها تحديد درجة الخطأ المتسبب في الضرر حتى تقوم في مواجهة المستخدم، وذلك أن صاحب العمل أو تابعيه لا يسأل عن إصابة الموظف إلا إذا وصف الخطأ العمدي أو غير المعذور لأن التأمين لا يجوز أن يشملها².

الفرع الأول: الخطأ غير المعذور: لم يعرف القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الخطأ غير المعذور، غير أن المشرع عرفه في المادة 45 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 الملغى بالقانون رقم 08-08 السالف الذكر، فنصت المادة على أنه: "يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية:

- خطأ ذو خطورة استثنائية،

¹ كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار الجسدية، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج التأهيل الجامعي والبحث العلمي، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012، ص45.

² سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجاً)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011، ص105.

-خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد،

-خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،

-عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر¹.

اشتترطت محكمة النقض الفرنسية تلازم هذه الشروط، أي ضرورة توافرها جميعاً لاعتبار الخطأ غير معذور، وهو ما أخذ به القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات حينما لم يتطرق لعناصر الخطأ غير المعذور في حين اكتفت المادة 45 بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور².

الفرع ثاني: الخطأ العمدي: نصت المادة 71 من القانون رقم 08-08 على أنه: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي"³، فهذه المادة أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي إلى القواعد العامة أي يكفي لقيام العمد ان تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بنتيجة التي تترتب عليه، أي انصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة وعليه فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني نية الأضرار أي تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب⁴، فإذا توافر هذين العنصرين اعتبر رب العمل مرتكباً لخطأ عمدي يقيم مسؤولية في التعويض ومن ثمة إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل متى ثبتت مسؤوليته.

¹ المادة 45 من القانون رقم 83_15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج، عدد 28، المؤرخة 05 يوليو 1983، الملغى بالقانون رقم 08_08 .

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 126.

³ المادة 71 من القانون رقم 08_08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁴ عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016، ص 203.

المطلب الثالث:

مسؤولية الغير

الغير هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل، متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقيق الخطر، أي هو كل شخص خلاف صاحب العمل أو تابعيه، بمعنى كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والعامل الضحية وقام بأفعال غير مسؤولة ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير من شأنها تلحق ضرر بأحد العمال أو كل العمال سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة¹، ولقد نصت المادة 70 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات على مسؤولية الغير المتسبب في الحادث وذلك بقولها: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"².

إذا أقدم الغير على تصرفات ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير توصف بخطأ الغير في مجال الضمان الاجتماعي وتسببت في إحداث ضرر بأحد العمال أو كل العمال داخل مكان العمل أو أثناءه أو بمناسبة³، وعلى عكس خطأ صاحب العمل الذي اشترط المشرع فيه درجة العمد أو غير المعذور، لم يشترط المشرع هنا في الخطأ أي درجة ويتحمل الغير التعويض التكميلي مهما كانت درجة الخطأ⁴، فأساس مسؤولية الغير هو الخطأ الواجب الإثبات، ويستفيد العامل المصاب أو ذوي حقوقه من التعويض مالم يثبت الخطأ⁵.

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 203.

² المادة 70 من القانون رقم 08_08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ آحمية سليمان، المرجع السابق، ص 203.

⁴ وردية فتحي، " طابع الخصوصي للتعويض عن الاخلال بالتزام السلامة في مجال حوادث العمل "، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، المجلد 56، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، 2019 ص 248.

⁵ فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 157.

خلاصة الفصل الأول:

تعتبر مشكلة حوادث العمل و الإصابات الناجمة عنها من بين المشكلات التي يجب بنا الالتفات إليها بشكل كبير، والتطرق الى جميع الجوانب المتعلقة بها، وبذل المزيد من الجهود مع اشتراك العمال في اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة و الإجراءات الضرورية لتقليل قدر الإمكان من الحوادث، لأنه دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث واصابتها يقلل منها.

وعلى ذلك فقد كفل المشرع الجزائري وعلى ذلك فقد كفل المشرع الجزائري حماية إجتماعية للعمال الذين يتعرضون للحادث وذلك من خلال مجموعة من القوانين التي تناولت هذا المشكل ونخص بالذكر القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل فبالرجوع الى نصوصه نجده قد حدد لنا الشروط و إجراءات والمسؤوليات من أجل اعتباره حادث عمل.

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية للتعويض عن

حوادث العمل

تناولت التشريعات حوادث العمل والأمراض المهنية لتغطي الأخطار التي يتعرض لها العامل وتكسبه حقاً في المطالبة بالتعويض عما يصيبه نتيجة لها وذلك لمحاولة التكفل بالعامل اجتماعياً من نواحي عدة¹.

فهيئة الضمان الاجتماعي هي الهيئة المختصة للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فالتعويض يكون محدد مسبقاً في القانون وليس خاضعاً للسلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي².

فالتعويض الرئيسي تلتزم بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي كأصل عام، دون قيد أو شرط ما دام الحادث له الصبغة المهنية، كما أنه على العامل المصاب إثبات حصول الإصابة ليستفيد من حقه في التعويض، تطرق المشرع الجزائري إلى الحالة التي يمكن أن تترتب فيها حقوق إضافية من خلال إجازة تمسك لجوء العامل المصاب بأحكام المسؤولية التقصيرية، لإتمام جبر الضرر وهذا يأخذ صورة التعويض التكميلي³.

ولكن قد يثار نزاع حول نسبة هذه التعويضات بين المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي وفي حالة عدم تسوية النزاع داخلياً فإن للمصاب الحق اللجوء إلى القضاء لاستقاء حقه من التعويضات.

وفي هذا الفصل تطرقنا إلى إجراءات التعويض عن حوادث العمل (المبحث الأول)، ثم إلى آليات التعويض عن حوادث العمل (المبحث الثاني).

¹ بن صر عبد السالم، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير - فرع عقود ومسؤولية -، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2001.2000، ص 86.

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 70.

³ فيروز قالية، المرجع السابق، ص 96.

المبحث الأول:

إجراءات التعويض عن حوادث العمل

عند تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين الملحقة أو المكملة له، تنشأ خلافات بين المؤمن له أي العامل (أو ذوي حقوقه) من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي الإدارية والطبية والتقنية من جهة ثانية، حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق هذه القوانين، حيث تنصب هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات ونسب العجز، والحالة الصحية للمؤمن له، والخبرة الطبية وما إلى ذلك من المسائل الأخرى¹.

المطلب الأول:

إجراءات التعويض الرئيسية

رتب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات للحصول على التعويض، منها ما يقع على الضحية أو ذوي حقوقه، ومنها ما يقع على عاتق المستخدم ومنها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى التزامات التي تقع على عاتق الجهات الإدارية والقضائية والطبية.

كما نوضح منذ البداية أن الإخلال بهذه الالتزامات لا يعني عدم حصول المضرور على التعويض.

الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية ورب العمل والهيئة المختصة

أولاً: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية

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

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019/2020، ص 37.

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

ماذا لو لم يحترم العامل المدة أو لم يصرح بوقوع بالحادثة؟

لم يتضمن القانون الجزائري النص على أي إجراء في هذه الحالة، ويرى بعض الشراح¹، أنه في غياب النص على أي أثر أو جاز على مخالفة هذا الإجراء لا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك، لأن - حسب هؤلاء- الإجراءات التي رسمها القانون هي مجرد إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها أي أثر على حقوق العمال. وهذا الاتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية وأبعادها الاجتماعية.

ثانيا: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

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

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

وقد رتبت المادة 26 من القانون 83-14²، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل 03 أشهر.

وقد نصت المادة 13 من القانون 83-13 على الزامية التصريح ولو لم يؤدي الحادث إلى التوقف عن العمل.

¹ صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر، ص 104.

² القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق لـ 2 يونيو 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحدث، بل لا بد من التصريح ولو بدا أنه لا سبب للعمل في الحادث، وفي هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات، ويقع عبء إثبات القيام بالتصريح على عاتق رب العمل¹.

وقد رتب المرسوم رقم 84-28²، في مادته 9/1 على رب العمل التزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه.

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

وتمنع المادة 9/3 من نفس المرسوم أن يشار إلى لقب وعنوان طبيب أو صيدلي أو عون طبي أو مخبر أو أي هيكل صحي في ورقة الحادث.

وقد أكد القضاء الفرنسي أن منح ورقة الحادث لا تغني عن ضرورة تبليغ رب العمل هيئة الضمان الاجتماعي بالحدث.

ثالثا: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

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

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

¹ Cass soc 25 Avril 1979, N 77-14-415, Lamy social, op V1049 p.641.

² المرسوم رقم 84-24، المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984، يحدد كليات تطبيق القوانين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج، عدد 7، المؤرخة في 14 فبراير 1984.

وقد أكدت المادة 4 من القانون 08/08 على إلزامية رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق¹، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن، وتختص حسب المادة 7 من نفس القانون المنازعات إلى لجان الطعن المسبق، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

في البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم وأصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، وثبت أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار، أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 08 من نفس القانون التي ألزمت رفع الاعتراض أمام هذه اللجنة خلال 15 يوما التاليين لتبليغ القرار، وتخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة عريضة يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع.

تشكل كل لجنة حسب المادة 06 من قانون 08_08 ممثل عن أرباب للعمل ممثل عن المستخدمين ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي والطبيب، وقد نص المادة 07 من قانون 08_08 على ميعاد اتخاذ اللجنة لقرارها والتي حددته بأجل قدره (30 يوما) ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يتم تبليغ قراراتها المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وهذا ما أشارت إليه المادة 08 من نفس القانون.

وفي حالة عدم إشعار هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالاستلام، تقدم أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط وهذا مراعاة للوضع الاجتماعي إذا لم تصدر اعتراضها خلال 20 يوما من علمها به (المادة 1/177 من قانون 13/83).

¹ القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

ويكون من حق هيئة الضمان الاجتماعي وفقا للمادة 19 من القانون 13/83 إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص، وعلى صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق، وتبدو الضرورة ملحة ونحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الاجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة¹، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الاجتماعي، ولا المنازعات التقنية حسب نص المادة 03 من القانون 08/08، هذه المنازعات العامة، تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكييف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث وغير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات².

يمكن الطعن في قرارات الطعن المحلية، أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وهذا بإخطارها برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بإيداع عريضة مكتوبة أمام اللجنة مقابل وصل إيداع خلال 15 يوما من تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليها، أو خلال 60 يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في حالة عدم تلقي المعني بالأمر أي رد على عريضة.

وتبت اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعن المدفوعة أمامها في أجل ثلاثين يوما من تاريخ استلام العريضة.

وللجنة أيضا الفصل بصفة مباشرة ابتدائيا نهائيا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين، عندما يساوي المبلغ أو يفرق مليون دج³، وتبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بنفس إجراءات تبليغ قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق.

¹ المادة 03 من أمر 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

² احمية سليمان، المرجع السابق، ص63.

³ المادة 10 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

وترفع الطعون ضد قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية وهذا في أجل 30 يوماً من يوم استلام تبليغ القرار المعترض عنه، أو في أجل 60 يوماً من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة عدم تلقي المعني بالأمر أي رد على عرضيته وهذا ما أشارت إليه المادة 15 من قانون 08/08.

وقد جعلت المادة 16 من نفس القانون الاختصاص في الخلافات الناشئة بين الإدارة العمومية والمجموعات المحلية بصفقتها هيئة مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي للقضاء الإداري.

الفرع الثاني: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية والإدارية والقضائية

أولاً: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية.

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقاً للمادة 22 من قانون 13/83 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند اقتضاء مدة العجز، كما يشار فيها إلى المعايينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابة والثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجز دائماً أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجز دائماً وتتضمن هذه الشهادة إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز¹.

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

¹ المادة 23 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل وأمراض المهنة.

ولا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب المراقبة الطبية في جميع الأحوال¹، وهي ملزمة بذلك إذا تسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.

ومن خلال هذه الازدواجية، كثيرا ما يثور خلاف بين المضرور وهيئات الضمان الاجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، وهو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 08/08 إجراءات لتسويتها هما الخبرة الطبية ولجان العجز².

1. الخبرة الطبية:

تتعلق أساسا في البث في الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض وعدم القدرة على العمل والحالة الصحية وتشخيص العلاج باستثناء الخلافات الناجمة عن قرار هيئة الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني³.

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

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

وحسب نص المادة 21 من قانون 08/08 يتم اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بين المؤمن له بمساعدة طبيبه المعالج. وهيئة الضمان الاجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.

¹ المادة 62 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² احمية سليمان، المرجع السابق، ص 69.

³ المادة 17 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

وعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل (08 أيام) ثمانية ابتداء من يوم إيداع الطلب، وتقدم اقتراحاً للمؤمن له ثلاثة أطباء خبراء على الأقل من القائمة وإلا فإنها تصبح ملزمة بالرأي الطبيب المعالج، ويمكن للمؤمن له قبول أو رفض الأطباء الخبراء المفترض في أجل ثمانية أيام، وفي حالة عدم رده فإنه يكون ملزم بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي¹.

وفي حالة عدم حصول اتفاق، يعين الطبيب الخبير تلقائياً من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من بين القائمة المقترحة في أجل ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية².

ويتعين على الطبيب خبير أن يودع تقديره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ استلامه الملف الذي يتكون من رأي طبيب المعالج، ورأي طبيب المستشاران مخلص المسائل موضوع الخلاف، ومهمة الطبيب الخبير³.

ويتم تبليغ تقدير الخبرة إلى المعني بالأمر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في أجل عشرة أيام لاستلام التقرير ويسقط حق المؤمن له في الخبرة في حالة، رفضه الاستجابة لاستدعاء الطبيب الخبير بدون مبرر⁴.

2. لجان العجز:

لقد نصت المادة 30 من القانون 08_08 على إنشاء لجان ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء تقوم بالبحث في النزاعات الناجمة، عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث أو مرض مهني، وقبول العجز وكذا درجة تقديم يقدم المؤمن له العريضة في أجل 30 يوماً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، أمام لجنة العجز الولائية والتي تعمل على البث فيها في أجل ستين 60 يوماً من تاريخ استلام العريضة على أن تكون هذه الأخيرة مكتوبة.

¹ المادة 20 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² المادة 24 من القانون 08_08 من نفس القانون.

³ المواد 25 من القانون 08_08 من نفس القانون .

⁴ المواد 27 من نفس القانون 08_08 من نفس القانون .

وتبلغ قرارات الجنة العجز الولائية المؤهلة في اجل عشرين 20 يوما من صدور القرار برسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي.

وتكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية في أجل ثلاثين 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار، وتجدر الإشارة بأن مصاريف فحص وتنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه أو مرافقة خارج بلدية الإقامة استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير أو لجنة العجز الولائية تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي¹.

ثانيا: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية والقضائية

أوجبت المادة 20 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية عن الجهة الإدارية أو القضائية التي تقوم بتحرير محضر في حالة وقوع الحادث خلال المسار أن ترسله إلى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان الحادث خلال 10 أيام.

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

المطلب الثاني:

إجراءات التعويض التكميلي

تتم المطالبة بالتعويض التكميلي من خلال اللجوء إلى القضاء أو عن طريق التسوية الودية (الفرع الأول)، وفي تلك الحالات يتم تقدير التعويض وفق معايير معينة مراعية في ذلك الطابع التكميلي (الفرع ثاني).

¹ المادة 37 من قانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: المطالبة بالتعويض التكميلي

تتم المطالبة بالتعويض التكميلي عن الإصابات الناتجة عن حادث العمل من طرف الضحية أو ذوي حقوقها سواء عن طريق التسوية الودية، أو أمام الجهات القضائية.

أولاً: التسوية الودية

يمكن للمسؤول عن وقوع حادث العمل، أن يقوم بدفع التعويضات التكميلية إلى الضحية أو ذوي حقوقها دون اللجوء إلى القضاء. ويتم ذلك عن طريق اتفاق يتم بين المسؤول عن الحادث والضحية أو ذوي حقوقها، يتم فيه تحديد مبالغ التعويض التكميلي وكيفية تسديدها، ويعتبر هذا الاتفاق بمثابة تسوية ودية¹.

تتميز هذه الطريقة في دفع التعويض التكميلي، وتسويته بالسرعة والبساطة إذ لا تثير أي إشكال بالإضافة إلى ربح الوقت والتقليل من المصاريف، وكذا تخفيف العبء على المؤسسة القضائية.

غير أن نتائج هذه التسوية الودية لا تسري في مواجهة هيئة الضمان الاجتماعي إلا إذا كانت طرفاً فيها، بحيث يشترط المشرع مشاركة هيئة الضمان الاجتماعي، وتقديمها لموافقة صريحة على هذه التسوية ونتائجها².

من ثم فإن التسوية الودية في مجال التعويض التكميلي، لا يعتبر إجراء جوهري أو وجوبي حيث يمكن للضحية أو ذوي حقوقها اللجوء إلى القضاء بصفة مباشرة³ للمطالبة بالتعويض

¹ أوقنون بوسعد، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة الطور الثالث ل. م. د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 14 فيفري 2019، ص 144.

² نصت المادة 76 من القانون 08_08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر على أنه: "لا تكون التسوية الودية التي تتم بين المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه والغير أو المستخدم ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا عندما تشارك ونعطي موافقتها الصريحة على هذه المصالحة".

³ بورجو وسيلة، دور الخطأ في تعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع: عقود ومسؤولية، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2013/2012، ص 99.

التكميلي دون المرور بالتسوية الودية، وذلك بإقامة دعوى المسؤولية المدنية للغير أو المستخدم أمام الجهات القضائية المختصة.

ثانيا: المطالبة القضائية

يمكن للضحية أو وي حقوقها اللجوء مباشرة إلى القضاء للمطالبة بالتعويض التكميلي عن حادث العمل، وذلك برفع دعوى المسؤولية المدنية ضد المستخدم أو تابعه أو الغير. ويكون سببها الفعل الضار المطلوب تعويضه. أما موضوع هذه الدعوى فيتمثل في المطالبة بالتعويض التكميلي عن حادث العمل، لأن التعويض الذي تم الحصول عليه لدى هيئة الضمان الاجتماعي غير كاف¹ لجبر الضرر، كونه جزافيا لا يغطي كامل الضرر.

في هذه الحالة، يتعين على الضحية ذوي حقوقها، إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة القضائية². أما إذا بادرت هيئة الضمان الاجتماعي إلى رفع دعوى قضائية لمطالبة المسؤول باسترجاع مبالغ التعويض التي قدمها للضحية، فللضحية أو لذوي حقوقها التدخل في الدعوى المرفوعة أمام القضاء الاجتماعي للمطالبة بالتعويض التكميلي³.

أما إذا قدمت الشكوى أمام النيابة العامة ضد المستخدم أو الغير، فإنه يحق لضحية حادث العمل أو ذوي حقوقها التأسيس كطرف مدني، والمطالبة بالتعويض التكميلي أمام القضاء الجزائي، أما إذا رفعت دعوى التعويض التكميلي أمام القضاء المدني منفصلة عن الدعوى العمومية فيوقف القاضي المدني المسير في الدعوى المدنية إلى غاية الفصل في

¹ فيروز قالية، المرجع السابق، ص169.

² نصت المادة 72 ف2 من القانون 08_08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لسالف الذكر على: "يتعين على المدعي إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة".

³ نصت المادة 73 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لسالف الذكر على: "يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه في الحالات في الحالات المذكورة في المادتين 70 و71 أعلاه، التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم، طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية".

الدعوى العمومية¹، غير انه لا يرتبط القاضي المدني إلا بتلك الوقائع التي أثبتتها وفصل فيها القضاء الجنائي².

تجدر الإشارة على أنه في حالة تأمين الغير عن مسؤوليته المدنية، يحق للعامل ضحية حادث العمل مطالبة شركة التأمين مباشرة بالتعويض التكميلي عن الأضرار التي لحقت به جراء تعرضه للحادث دون المرور بالغير المسؤول عن الحادث³، وذلك بممارسته لحقه في الدعوى المباشرة الناتجة عن عقد التأمين المبرم بين الغير المتسبب في حادث العمل وشركة التأمين، والذي يكون مضمونه ضمان مسؤوليته المدنية⁴.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

يخضع تقدير قيمة التعويض التكميلي للسلطة التقديرية للقاضي، كما يتم تحديده بإجراء عملية حسابية.

أولاً: السلطة التقديرية للقاضي

يتمتع القاضي في تقدير التعويض التكميلي عن حوادث العمل بسلطة واسعة، تسمح له بتحديد مقدار التعويض والطريقة المثلى في التعويض، غير أنه ملزم بمراعاة الطابع التكميلي للتعويض، ويخضع تقدير التعويض التكميلي لنفس الأحكام التي يخضع لها تقدير التعويض

¹ سمية بدر البدر، مكانة خطأ المستخدم في مجال المسؤولية عن حوادث العمل، مجلة العلوم القانونية والإدارية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد 15، 2015، ص 210.

² قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 19 أكتوبر 1988، في الملف رقم 56959، المجلة القضائية، عدد 3، 1991، ص 32 و 33.

³ يرجع ذلك على كون شركة التأمين ملزمة بموجب عقد التأمين من المسؤولية المدنية، بضمان مسؤولية المؤمن له (الغير المتسبب في حادث العمل) ضد دعاوي الغير (الضحية)، وتلتزم بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن تحقق مسؤولية المؤمن له، في حدود التزام هذا الأخير... الرجوع إلى: سعيد مقدم، التأمين والمسؤولية المدنية، كليك للنشر، الجزائر، 2008، ص 58.

⁴ أعطت مختلف التشريعات المتعلقة بالتأمين، خاصة في مجال التأمينات من المسؤولية، حقا مباشرا للضحية في مواجهة المؤمن، يتقاضاه مباشرة من المؤمن دون المرور بذمة المؤمن له، وذلك بإقرار حق الضحية في الدعوى المباشرة ضد شركة التأمين أي المؤمن... أنظر في ذلك: موسى جميل النعيمات، النظرية العامة للتأمين من المسؤولية، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 314.

في إطار المسؤولية المدنية، حيث يعتبر ذلك مسألة موضوعية ينفرد بها قاضي الموضوع، والذي يملك فيها سلطة واسعة في تكييف الوقائع المادية، وتقدير مقدار الضرر، ومن ثم مقدار التعويض، ولا يخضع في ذلك لرقابة المحكمة العليا، التي يقتصر دورها على رقابة عناصر الضرر التي تدخل في حساب التعويض كونها مسألة قانونية¹.

فمتى تبين للقاضي قيام شروط المسؤولية المدنية عن حادث العمل حكم القاضي بالتعويض التكميلي، وللقاضي سلطة مطلقة في تحديد الطريقة التي يتم بها التعويض ومقداره، فهو غير ملزم بنصاب معين أو مبلغ ثابت لجبر هذه الاضرار، وإنما يملك كامل الصلاحية، إذ لا يمكن وضع قواعد ثابتة تحكم ذلك²، إذ يختلف التعويض من حالة لأخرى باختلاف ظروفها، واختلاف مدى الإصابة والتعطيل عن العمل الي يلحق بكل ضحية، ونوع العاهة المؤقتة والدائمة، أو الإنقاص من قدرة الضحية على الحركة والأداء والتفكير والفهم والتمتع بمتع الحياة³، على أنه يخضع تقدير التعويض التكميلي للمعيار المالي المنصوص عليه في المادة 182 من النقنين المدني الجزائري الذي يمنح السلطة التقديرية للقاضي فيه دون الخضوع لرقابة محكمة القانون، وهذه نقطة خلاف بين التعويض الجزافي المنصوص عليه في القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، لأن تقدير التعويض التكميلي مسألة واقع، غير أن القاضي يخضع لرقابة محكمة القانون بخصوص وجود خطأ الغير وتكييف خطأ المستخدم كونه مسألة قانون تخضع لرقابة المحكمة العليا⁴.

أما تقدير التعويض التكميلي عن الاضرار الشخصية كات طابع غر الاقتصادي، فلا تخضع للمعيار المالي، بل تخضع فقط للسلطة التقديرية للقاضي، كما لا يخضع تقديره لرقابة المحكمة العليا، كما لا يلزم القاضي بتبرير حكمه كونه يرتكز على العنصر العاطفي لقاضي

¹ محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، الأردن، 2016، ص 282.

² جيلالي تشوار، التعويض عن الأضرار الجسمانية بين الأساس التقليدي للمسؤولية المدنية والاساس الحديث، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2007.2008، ص 81.

³ مصطفى العوجي، القانون المدني، المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009، ص 681.

⁴ بورجو وسيلة، مرجع سابق، ص 96.

الموضوع، حيث كانت المحكمة العليا حاليا قاطعا في عدم إخضاع التعويض عن الضرر المعنوي للمعيار المالي المنصوص عليه في المادة 182 تقنين مدني، وتركه لمشاعر قضاة الموضوع دون أن يكونوا ملزومين بتسبيب تقديرهم¹.

ثانيا: حساب التعويض التكميلي

في مرحلة أولى، أن يقوم القاضي بتحديد تعويض كامل عن مختلف الأضرار التي لحقت بالضحية، ويتم ذلك وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية، مراعيًا في ذلك مختلف عناصر تقدير التعويض، كما لو كان تقديرا كاملا للضرر²، مع مراعاة مختلف الظروف المحيطة بالضحية ومرتكب الخطأ، ودون أي اعتبار لمبالغ التعويض التي تحصلت عليها الضحية من هيئة الضمان الاجتماعي.

في مرحلة الثانية، يتم حساب مجموع التعويضات التي تحصلت عليها الضحية من هيئة الضمان الاجتماعي بعنوان التعويض عن حادث العمل أو المرض المهنيين ويتم خصمها من مبلغ قيمة التعويض الكامل عن الضرر الذي يحدده القاضي، والنتاج من هذه العملية يمثل مبلغ التعويض التكميلي الذي يلتزم به المسؤول عن وقوع حادث العمل اتجاه الضحية³.

بهذه الطريقة يتم ضمان تناسب بين مختلف التعويضات وحجم الضرر، حيث يضمن عدم تجاوز قيمة التعويضات الممنوحة للضحية لحجم الضرر الذي تعرضت لهن فلا يتم إثراء الضحية من دون سبب، ولا يكون التعويض أقل من قيمة الضرر.

¹ أن قاضي الموضوع ليس ملزما بتعليل حكمه عن الضرر المعنوي، وغذا كان ملزما بذكر مختلف العناصر التي استند عليها فعلا للحكم بالتعويض عن الضرر الماديين فهو غير ملزم بذلك في حكم عن الضرر المعنوي، لأنه يركز على العنصر العاطفي الذي لا يحتاج إلى التعليل، علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص169.

² محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مطبعة رمسيس، مصر، 1973، ص433.

³ أوقنون بوسعد، المرجع السابق، ص148.

المبحث الثاني:

آليات التعويض عن حوادث العمل

تنشأ عادة وبحكم العلاقة القانونية القائمة بين كل من المؤمن له أو وي حقوقه وبين هيئات الضمان الاجتماعي عدة خلافات ومنازعات بشأن تقدير نسب التعويضات أو العجز والحالة الصحية للمؤمن له وكذا الخبرة الطبية وغيرها من مسائل الأخرى، وهذه المنازعات تستدعي بالضرورة إيجاد حلول كفيلة للحد منها وقد سنت لذلك العديد من القوانين المنظمة لضمان الاجتماعي والمنازعات الناتجة عن معالجة القضايا المتعلقة بالعمال المؤمن لهم وأوجدت معها مجموعة من الوسائل والآليات لمحاولة حل وفك هذه المنازعات التي تتم في درجتين وتتمثل في التسوية الودية كدرجة أولى والتسوية القضائية في الدرجة الثانية والتي لا تقوم إلا عند فشل كل محاولات التسوية الودية¹.

المطلب الأول:

التسوية الودية للمنازعات العامة والطبية

الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعة العامة

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية²، وتعالج المنازعات العامة الخلافات التي تدور حول التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه وخاصة المتعلقة بحادث العمل أو المرض المهني، من حيث شروط الإثبات والتكييف، أو من حيث تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بالشروط أو الظروف الموجبة لهذا الحق أو تقدير الخبرة الطبية لنسبة العجز الناجم عن حادث عمل، أو مرض مهني وكذا تقدير الأداءات المترتبة على ذلك³.

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص5.

² المادة 04 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص179.

أولاً: الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

يرفع الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، نظم سيرها وحدد أعضائها المرسوم التنفيذي رقم 415.08¹، والتي تتولى أمانتها الوكالات الولائية والجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي المنشأة لديها².

تشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق بالنسبة لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، من ممثلان عن العمال الأجراء تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية وممثلان عن المستخدمين تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، وكذا ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تابعان للوكالة الولائية المعنية، ويكون أحد العضوين المعيّنين دائماً والآخر إضافي، كما يقترح المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، طبيب تابع للمراقبة الطبية لنفس الوكالة المعنية، ونفس الشيء بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، لكن يكمن الفرق أن ممثلي المستخدمين ينتمون للقطاع الخاص وممثلي الوكالة والطبيب يقترحهم المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ويتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، من غير أعضاء اللجان الأخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، يستخلف في حالة انقطاع أحد الأعضاء الدائمين بنفس الأشكال للمدة المتبقية من العهدة، وتنتخب اللجنة المحلية للطعن المسبق المعنية رئيساً لها من بين أعضائها³.

عند النظر في الطعون المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المقدمة من طرف المستفيدين والمستخدمين، تتمتع اللجنة المحلية للطعن بصالحية مراجعة هذه القرارات لاسيما في مجال الأداءات العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له، أو ذوي حقوقه

¹ المرسوم التنفيذي رقم 415-08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 1، المؤرخة في 06 يناير 2009.

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 415-08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

³ خنوفة مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 52.

بمناسبة المرض، الوفاة، المنح العائلية، معاشات التقاعد وذلك في خلال الشهر الذي يلي استلام التظلم، مع الإشارة أنه فيما يخص القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات والزيادات المقدمة من طرف المستخدمين، تفصل فيها اللجنة كأول وآخر درجة.

تجتمع اللجنة المحلية للطعن المسبق مرة كل خمسة عشر (15) يوم في الدورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع استثناء بطلب من الرئيس أو من طرف 3/2 من أعضائها، وتصدر قراراتها بالأغلبية وفي حالة تساوي الأصوات، يرجح صوت الرئيس¹، لكن يتعين الإشارة إلى عائق مادي يحول دون أداء اللجنة مهامها على أحسن وجه ويتعلق الأمر بمجانية عمل أعضائها، ومن ثم فمن البديهي أن يغيب تماما عامل التحفيز، الانضباط والعناية لدى أعضاء اللجنة على النحو الذي تمليه أهمية العمل الذي يقومون به، وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، لذلك نرى أنه من الضروري إعادة النظر في مسألة مجانية عمل لجان الطعن، وذلك لرفع مختلف العراقيل والعقبات التي غالباً ما تصادف عملها سواء من حيث استقبال ودراسة الطعون، احترام آجال انعقاد اللجنة، تبليغ مختلف القرارات إلى الأطراف المعنية... الخ.

إن الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية، يجب أن يتم في أجل شهرين يسري اعتباراً من تاريخ تبليغ القرار إلى المعني بالأمر²، هذا فيما يخص المستفيدين عندما يتعلق الأمر بالأداءات، أما بالنسبة للمستخدمين يتقلص الأجل إلى شهر واحد للطعن في القرارات المتعلقة بالانتساب، وتحصيل الاشتراكات والزيادات وجزاءات التأخير في دفع المبالغ المستحقة³، وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن المستحقة لفوات الأجل القانوني، كما يشترط المشرع الجزائري في إنتاج هذه الآجال

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 19.

² المادة 32 من القانون 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 99_10 المؤرخ في 11/11/1999.

³ المادة 10 من القانون 83-15 من نفس القانون.

آثارها القانونية أن يتضمن سند تبليغها إلى المعنيين بالأمر، سائر البيانات الجوهرية لاسيما ما يتعلق منها بشرط احترام المدة القانونية وطرق الطعن فيها.

ثانيا: الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تنص المادة 09 مكرر من القانون 83-15 المعدلة والمتممة بالمادة 04 من القانون 10/99 على ما يلي: "تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية للطعن المسبق..."، ويظهر جليا من النص القانوني المذكور أن كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي تتضمن لجنة على المستوى الوطني، تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها لجان الطعن المسبق المحلية¹، كما تتشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا، وثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة وممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة، كما يعين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق، من غير أعضاء اللجان الأخرى بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، ويتم إستخلافهم في حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء، حسب الأشكال نفسها لما تبقى من العهدة²، وتختص لجنة الطعن الوطنية بالنظر إلى جميع الطعون بالاستئناف التي ترفض ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية، باستثناء تلك المتعلقة بالغرامات والزيادات عن التأخير التي تصدر ابتدائيا ونهائيا، ومن ثم يمكن القول بأن لجنة الطعن الوطنية تعتبر بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري دائما في مجال التسوية الداخلية للمنازعة العامة يتمثل دورها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن المحلية، وذلك إما لتأكيد صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي، ويتم إخطار اللجنة الوطنية للطعن المسبق بالاستئنافات المرفوعة أمامها إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، واما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع، وقد حدد المشرع الجزائري أجل شهرين لاستئناف القرارات الصادرة عن لجنة الطعن المحلية، إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الاجتماعي، وأجل شهر واحد إذا تعلق النزاع بالانتساب وبتحصيل الاشتراكات

¹ بن صاري ياسين، مرجع السابق، ص22.

² خنوفة مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص54.

والزيادات والعقوبات على التأخير، شأنها في ذلك شأن الآجال السارية بشأن الاعتراضات المتعلقة بلجنة الطعن المحلية، وتسري هذه الآجال كلها ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه إلى الأطراف المعنية، أما من حيث المدة الزمنية المخصصة للجنة الطعن الوطنية قصد البث في الطعون بالاستثناء المرفوعة أمامها ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية، فقد حددت بشهر واحد تسري اعتباراً من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف،

ويمكن إثبات ذلك عن طريق وصل الإيداع أو الإشعار بالاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها، من جهة أخرى فقد ألغى المشرع على عاتق اللجنة الوطنية للطعن عبئ احترام إجراء آخر بعد القيام بأعمالها والبث في الاستئنافات المرفوعة أمامها، ويتمثل هذا الإجراء في ضرورة إجراء محاضر المداولات التي تشكل من مستثنين، الأول يتعلق بالقرارات الخاصة بالمؤمنين اجتماعياً، والثاني يتضمن القرارات المتعلقة بالمكلفين وهم المستخدمين والغير أجراء، على أن يتضمن كل محضر اسم ولقب وعنوان الطاعن، عرض عن القضية ووجهة نظر كل من الطاعن والوكالة، ورأي الطبيب المستشار في حالة النزاع المتعلق بالمؤمنين اجتماعياً، ثم قرار اللجنة وتحال هذه المحاضر إلى السلطة الوصية دون إغفال تسبيب قراراتها، وذلك في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ انعقاد الاجتماع، وذلك للمصادقة عليها، وذلك لتمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها على مدى امتثال هيئات الضمان الاجتماعي للتشريع والتنظيم القانوني في مجال الضمان الاجتماعي، وللسلطة الوصية أجل شهر واحد للنظر في محاضر مداولات القرارات ابتداء من تاريخ تسليمها¹.

بالنسبة لآثار الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق، فقد نصت المواد 4 و 5 من القانون 08-08 المذكور سابقاً على إجبارية التظلم على منازعات العامة المتعلقة بالخلافات مع هيئات الضمان الاجتماعي، برفع الطعون بالتسلسل أمام اللجان المحلية والوطنية المؤهلة للنظر في الطعن المسبق، وبهذا أقر المشرع قيداً شكلياً يجب استيفاءه تحت طائلة عدم القبول قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، ولا ينعكس هذا على سير قرارات هيئات الضمان الاجتماعي يوقف تنفيذها، حسب ما جاء في المادة 805 من نفس القانون².

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 23.

² خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 55.

الفرع الثاني: التسوية الودية للمنازعة الطبية

يحق لمتعاملين مع هيئات الضمان الاجتماعي الطعن في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة، وذلك يحق للمؤمن له اجتماعيا الاعتراض عن القرار هذه الهيئة سواء في حالة المرض أو حادث عمل أو مرض مهني كذلك في إطار منازعة طبية وبما أن هذه الأخيرة مرتبطة بالحالة الصحية للمؤمن له أو حقوقه¹، فإن تسويتها تحتاج للاستعانة بأهل الخبرة و الاختصاص تتم وفق إجراءات مختلفين، وذلك تبعا للحالة الصحية للمؤمن له فإذا تعلق الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي بخصوص المرض عمل فإنه يخضع في ذلك للخبرة الطبية كإجراء أولي للتسوية الداخلية لنزاع طبيعى أما إذا أبدى المؤمن له اعتراضه بخصوص حالة العجز الناتجة عن حادث العمل والمرض أو المرض المهني فإن التسوية تتم عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي.

أولا: الخبرة الطبية

نص المشرع صراحة بموجب المادة 18 من القانون رقم 08_08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي²، على أن الأصل في تسوية المنازعة الطبية متعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له أو ذوي حقوقه تكون عن طريق الخبرة الطبية، فيخضع النزاع وجوبا كمرحلة الاولى للخبرة الطبية.

بذلك نجد مخرج ميز بهذا الصدد بين المنازعات الطبية المتعمقة بحادث العمل والمرض أو مرض مهني وتلك المتعلقة بالعجز حيث أخضع الأولى للخبرة الطبية وأخضع الثانية للجنة خاصة بها وهي لجنة العجز حيث أخضع الأولى للخبرة الطبية في حين خص الثانية للجنة خاصة بها وهي لجنة الطعن الولائية المؤهلة³.

¹ لملكشي حياة، بلعيد حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 50.

² المادة 18 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1994/12/20 بالغرف الاجتماعية تحت رقم 119321 جاء في حيثياتها أن عدم ثبوت تبليغ المعني بالأمر بصفة رسمية بقرار الهيئة يبقى حقه قائما في المطالبة بإجراء الخبرة الطبية.

1. طلب اجراء للخبرة الطبية

تباشر اجراءات الخبرة الطبية بمقتضى طلب يتقدم به المؤمن له اجتماعيا إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا بعد اشعار بالقرار الطبي الصادر بحقه والمتخذ بشأن حالته الصحية بعد صدور رأي الطبيب المستشار والقاضي إما بالرفض أو القبول¹.

. يتيح هذا التبليغ للمؤمن له الاعتراض على هذا القرار الطبي وذلك عن طريق تقديم طلب اجراء خبرة طبية بواسطة كتابي مرفق بتقدير الطبيب المعالج²، يرسل بواسطة رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح الضمان الاجتماعي مقابل وصل ايداع³، على أنه يجب أن يحدد موضوع الاعتراض بكل وضوح اضافة إلى اسم وعنوان الطبيب المعالج مع اشارة في هذا الصدد أنه يمكن لطبيب المعالج أن يتقدم بطلب الخبرة لفائدة المريض.

. يقوم المصاب بتقديم طلب اجراء الخبرة الطبية خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ من استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي وهذا طبقا لنص المادة 01/20 من القانون رقم 08_08⁴.

2. تعيين الطبيب الخبير

عند قيام المؤمن له بتقديم طلب اجراء الخبرة وفق الشروط كالإجراءات سالفه الذكر، تصبح هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بمباشرة اجراءات الخبرة⁵، مستندة في ذلك على هذا الاعتراض الطبي مقدم من طرف المؤمن له ضد القرار الصادر عنها بحقه في أجل 8 أيام من تاريخ ايداع الطلب لديها من أجل اختيار الطبيب ضمن قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة مكلفة بالصحة وكذا الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

¹ المادة 19 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² المادة 20 من القانون 08_08 من نفس القانون.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 58.

⁴ المادة 20 من القانون 08_08 من نفس القانون.

⁵ علي لايلى، التسوية الغير قضائية في منازعات الضمان الاجتماعي، مداخلة أقيمت في الملتقى الدولي الطرق البديلة لحل النزاعات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، يومي 07/06 ماي 2014، ص 141.

أ. تعيين الخبير من طرف الأطراف

يتم تعيين الطبيب الخبير في هذه الحالة بمجرد اتفاق المؤمن له وهيئة ضمان الاجتماعي وذلك أن تقترح هذه الأخيرة على المؤمن له اجتماعيا كتابا ثالثة أطباء خبراء على الأقل¹، وهذا طبقا لنص المادة 22 منه، حيث يتم اختيار الطبيب الخبير من جهة وتحديد غرضه ومهمته من جهة أخرى، بحيث يجسدان اتفاقهما في وثيقة تدعى برتوكول الاتفاق وهذا ما نصت عليه المادة 01/21 من القانون 08.08 السالف الذكر، يلزم المؤمن له بالرد على الاقتراح المقدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي سواء بالقبول أو بالرفض في ظرف ثمانية أيام وفي حالة عدم قيامه بالرد على الاقتراح المقدم له يفقد حقوقه في اختتام الطبيب².

ب . التعيين التلقائي للخبير

وفي حالة عدم الاتفاق حول مسألة اختيار الطبيب الخبير منحت لهيئة الضمان الاجتماعي إمكانية التعيين التلقائي والفوري لطبيب الخبير من قائمة الخبراء الطبيين وذلك في آجال 30 يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية³.

3. سير إجراءات الخبرة

وهي مرحلة تأدية الطبيب الخبير بعد موافقة لأداء مهمته فيستدعي المؤمن له لإجراء فحوصات كالمعاينات اللازمة لإبداء رأيه في غضون 08 أيام، وعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تضع تحت تصرفه مجموعة من المعطيات كالمراجع التي تخص الحالة الصحية للمريض، وقد حددتها المادة 25 من القانون رقم 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تتمثل في رأي الطبيب المعالج ورأي الطبيب المستشار وملخص المسائل موضوع النزاع ومهمة الطبيب الخبير بكل حقه⁴، يتعين على طبيب الخبير يقوم بمهمة المحددة له وإن يلزم بالإجابة

¹ عباسه جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010.2011، ص38.

² المادة 21 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ المليكشي حياة، بلعيد حياة، المرجع السابق، ص57.

⁴ علجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، الجزائر، 2015، ص121.

على العناصر موضوع الأسئلة المطروحة ضمن قرار تعيينه، وفي الأخير يقوم بتحرير تقرير يشمل كل النتائج والفحوصات التي توصل إليها أثناء اجرائه للخبرة الطبية، على ان تكون دقيقة وكاملة وواضحة وخالية من الشوائب والغموض وتودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما من تاريخ استلامه الملف المذكور من تاريخ استلامه الملف المذكور في المادة 25 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر ويقوم الصندوق بإرسال نسخة إلى المؤمن له اجتماعيا وهذا ما نصت عليه المادة 21 من نفس القانون وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بأن تتخذ قرارا مطابقا لخبرة الطبيب التي ابداهها الطبيب الخبير ويبلغ للمعني بالأمر خلال 10 أيام الموالية لاستلام التقرير¹.

ثانيا: الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة

أنشأ المشرع الجزائري بموجب المادة 30 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر وتتواجد على مستوى كل ولاية كجهاز للفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني²، والمتخذ طبقا للنتائج الحبرة الطبية ومختصة كذلك بتحديد طبيعة المرض أو الإصابات وتاريخ الشفاء أو الجبر وحالة العجز ونسبة وذلك في إطار التسوية الودية للمنازعات الطبية وان الاعتراض على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للفصل فيها قبل اللجوء إلى القضاء كإجراء شكلي جوهرى من الناظم العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه وترفض الدعوى شكلا عند مخالفته.

¹ لقد نصت المادة 02/19 من القانون رقم 08.08 على أنه: "يلتزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية، فالنتائج التي يتوصل اليها الخبير في نهاية التقرير ملزمة للطرفين أو المؤمن له وذوي حقوقه وهيئة الضمان الاجتماعي لكن في القانون الجديد رقم 08_08 ينص على الاستثناءات سالف الذكر الذي كان مذكورا في المادة 25 من القانون رقم 83.13 المتعلق بإمكانية الاعتراض على نتائج الخبرة الطبية إذا كانت متعلقة بحالات العجز وذلك لكون أن المشرع في القانون رقم 08_08 جعل طعن خلافات الطبيب متعلق بالعجز ترفع مباشرة أمام لجنة العجز المؤهلة دون اللجوء إلى اجراءات الخبرة الطبية.

² المادة 27 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

1. عضوية وتشكيلة اللجنة الولائية المؤهلة للعجز

أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009¹، والذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها وبالتالي حسب هذا المرسوم تتشكل هذه اللجنة من:

. ممثل واحد (01) عن الوالي رئيسا.

. طبيبان (02) خبيران يقترحهما مدير الصحة الولائي بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأخلاقيات المهنة.

. طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين.

. ممثل واحد عن العمال غير الاجراء تقترحه المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

. يعين أعضاء اللجنة الولائية المؤهلة للعجز مدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وفي حالة انتهاء عضوية الأعضاء يتم استخلاف حسب الاشكال نفسها لمدة المتبقية للعضوية².

2. اختصاصات لجنة العجز الولائية

تعد لجنة العجز الولائية جهازا أوكلت له مهمة تسوية المنازعات المتعلقة بحالات العجز في إطار التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي سواء كان العجز عن حادث العمل أو المرض المهني في إطار التأمينات الاجتماعية.

¹ حرمة عبد الله، بوعبد الله بوجمعة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص تسبير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارة، أدرار، 2019، ص57.

² المرسوم التنفيذي رقم 09_73 المؤرخ في 07/02/2009 والمتضمن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة، ج ر العدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.

منح المشرع لهذه اللجنة عدة صلاحيات حددت بموجب المادة 31 من القانون رقم 0808 السالف الذكر التي تنص على: "تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي وممثلة فيما يلي:

. حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني يترتب عنه ربع.

. قبول العجز وكذا درجته ومراجعته حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.."، وهذا دون اللجوء إلى اجراء الخبرة الطبية¹.

العجز عن حادث أو المرض المهني:

يشمل العجز عن حادث عمل أو المرض المهني كل من العجز الكلي المؤقت والعجز الجزئي الدائم وتاريخ الجبر كمرحلة فاصلة بينهما إضافة إلى تاريخ الشفاء التام.

أ. العجز الكلي المؤقت

يتمثل في عدم قدرة الضحية عن العمل خلال مدة زمنية بسبب الحادث أو الإصابة وهي الفترة الممتدة بين تاريخ وقوع الحادث وتاريخ استئناف العمل وهذا التاريخ الأخير لا ينطبق بالضرورة لالتزام أو الجبر².

في حالة عدم قبول مدة العجز الكلي مؤقت أو رفض العجز كلية ضمن حق المؤمن له الاعتراض أمام لجنة الولائية المؤهلة التي تختص بالنظر فيه، ومن ثمة تصدر قرارها³.

ب. تحديد تاريخ الشفاء

لتحديد تاريخ الشفاء يتقدم المعني بطلب اللجنة الولائية مرفقا بكافة المراجع التي تسمح بتقدير تاريخ شفاء في حالة ما إذا لم يخلف عجزا دائما وعجز كلي مؤقت وأن الماب لم يعد

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 73_09 المتضمن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة.

² المادة 31 من القانون 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ المادة 36 من القانون 08_08 من نفس القانون.

بحاجة لتلقي العلاج وفي هذه الحالة تقوم لجنة العجز الولائية بإصدار قرار تحديد تاريخ الشفاء¹.

ج . تحديد تاريخ الجبر

يعد تحديد تاريخ الجبر من اختصاص لجنة العجز الولائية وذلك عندما تصبح حالة المصاب مستقرة بحيث لا يرجى تغييرها بصفة ملموسة فينتقل المؤمن له من مرحلة تنافي الاداءات عن العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة تقاضي الاداءات عن العجز الجزئي الدائم، وعليه فإن لجنة العجز هي التي تقوم بتحديد تاريخ الجبر وذلك بعد توفر الشروط والمعايير الطبية لذلك².

د. حالة العجز الجزئي الدائم

عندما يتعلق الامر برفض هيئة الضمان الاجتماعي نسبة العجز الجزئي الدائم بصفة كلية أو جزئية فإن للمؤمن له الحق الاعتراض أمام هذه اللجنة التي تصادق على قرارات الطبيب المستشار أو تعديله أو تلغيه³.

3. إجراءات وآجال الطعن

تجتمع لجنة الطعن الولائية في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء مرة واحدة في شهر باستدعاء من رئيسها ويمكن أن تخضع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها ولا تصح اجتماعات هذه اللجنة إلا بحضور أغلبية أعضائها وإذا لم يكتمل النصاب تصح اجتماعاتها بعد استعاء ثاني في أجل 15 يوما⁴.

¹ سماتي الطبيب المرجع السابق، ص127.

² وهذا ما وضحه الحكم الصادر بتاريخ 2002/01/08 عن محكمة برج بوعرييج تحت رقم 2002/228 عن محكمة برج بوعرييج، القسم الاجتماعي، بين (م، م) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعرييج.

³ المادة 08 من المرسوم رقم 24_84 المتضمن كفايات تطبيق العناوين 3 و4 و8 من القانون 83_13.

⁴ سماتي الطبيب المرجع السابق، ص127.

تقوم اللجنة باتخاذ قراراتها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي يرجح صوت الرئيس كما يتم تحرير قرارات هذه اللجنة في محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص ويؤشر عليه الرئيس¹.

تخطر لجنة العجز الولائية المؤهلة من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه ويتم الاخطار بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع اشعار باستلام أو ايداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع².

المطلب الثاني:

التسوية القضائية للمنازعات العامة والطبية

ان المشرع الجزائري أعطى أهمية كبيرة لتسوية الودية والداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي، لسرعة الفصل في المنازعات وسهولة الإجراءات على جميع مراحل النزاع على عكس الطريق القضائي، ولكن يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية نزاعات الضمان الاجتماعي.

الفرع الاول: التسوية القضائية للمنازعة العامة

إن القاعدة العامة في الاختصاص القضائي أن المحاكم المدنية هي المختصة للفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني، إلا أن المشرع استثناء عن هذه القاعدة أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي، نظرا لطابعها المتميز إلى اختصاص المحاكم

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09_73 المتضمن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيم سيرها.

² المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 09_73.

الفاصلة في القضايا الاجتماعية، لكن مع ذلك يتعين الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن اختصاص الفصل فيها لا يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية، وإنما إلى القضاء المدني، الإداري وحتى الجزائي¹.

أولاً: إختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة:

نصت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن القسم الاجتماعي هو المختص اختصاصاً مانعاً في منازعات الضمان الاجتماعي²، كما نصت المادة 13 من قانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على ما يلي: "تختص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بالفصل ابتدائياً في جميع قضايا الضمان الاجتماعي التي تدخل ضمن المنازعات العامة، وذلك في ظرف شهر واحد بعد تبليغ قرار اللجنة وثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها".

كما يتعلق الدعاوى في نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، والتي يؤول اختصاص النظر فيها إلى المحاكم الاجتماعية، تلك التي تنصب على تقدير ومنح الأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه، بسبب تعرضه لخطر من المخاطر الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية بمناسبة المرض، الوفاة، العجز، الولادة أو المنازعة في قرار الإحالة على التقاعد أو المنح الناتجة عن الإحالة على البطالة، المنح العائلية أو الأداءات الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني أو المنازعة في صفة المؤمن لها لأجير أو غير الأجير أو المنازعة في الانتساب، وذلك كله في إطار الاعتراض التي قد يحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة لتلك المتعلقة بهيئات الضمان الاجتماعي وأصحاب العمل، فإن موضوع الدعوى المتعلقة بها يتعلق أساساً بالملاحظات

¹ بن صاري ياسين، مرجع السابق، ص 29.

² المادة 500 من القانون رقم 08_09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون إجراءات المدنية والإدارية، ج ر، ع 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22_13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو 2022، ج ر، ع 48، المؤرخ في 17 يوليو 2022.

القضائية أو الغرامات والزيادات، بغرض تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي¹.

ثانياً: إستثناءات عن اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة:

يوجد بعض المنازعات العامة التي لا يؤول الاختصاص فيها إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية، وإنما إلى القضاء المدني أو القضاء الإداري أو القضاء الجزائي².

1. اختصاص القضاء المدني:

يؤول اختصاص الفصل في بعض الخلافات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والتي تدخل ضمن المنازعات العامة إلى المحاكم المدنية، كذلك الدعاوى التي يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه رفعها والرامية إلى التعويض عن الأضرار لنتيجة عن التأخير في تصفية معاشات التقاعد أو ريع حادث عمل أو العجز في دفع الأداءات المستحقة قانوناً وفقاً لمضمون المادة 84 من القانون 83-15 المذكور سالفاً، أو تلك الدعاوى التي بإمكان المؤمن له دائماً له رفعها ضد المستخدم للمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به نتيجة خرق قانون الضمان الاجتماعي المتعلق بتوفير وسائل الحماية والوقاية والأمن والصحة داخل أماكن العمل³، أو الدعاوى القضائية الرامية لإثبات الطابع المهني لحادث العمل، حيث يمكن للمعني بالأمر أو ذوي حقوقه أن يرفع دعوى قضائية بمجرد تبليغه بالقرار رفض الطابع المهني للحادث والمرض المهني، وذلك بانقضاء عشرون يوماً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علم هيئات الضمان الاجتماعي .

2. اختصاص القضاء الإداري:

بالرجوع إلى نص المادة 16 من القانون 83-15، فإنها تنص على ما يلي: "تدخل الخلافات التي قد تطرأ بين الإدارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 30.

² خنوفة مروان وبشير عبد الكريم المرجع السابق، ص 62.

³ المادة 1 من القانون 88_07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

وبين هيئات الضمان الاجتماعي في نطاق اختصاص القضاء الإداري"، فالقضاء الإداري يختص بالنظر في جميعا لقضايا التي يكون موضوعها الغاء قرار من قرارات المركزية التي تصدرها السلطة الوصية (الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي) لتجاوز السلطة¹، وبالتالي فالمحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص في الفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي².

3. اختصاص القضاء الجزائي:

يحق لكل متضرر من أي فعل كان أن يطالب مرتكبه بالتعويض، وعليه خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي اللجوء أمام المحاكم الجزائية، التي تأمر بدفع المبالغ مستحقة بالإضافة إلى غرامة مالية³، حجز قسط من اشتراك العامل من طرف صاحب العمل، كل شخص عرض أو وافق أو قدم خدمات لاجتتاب تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي وكل شخص قام بتزوير شهادات طبية.

ثالثا: شروط خاصة بالمنازعات العامة لقبول الدعوى القضائية:

يحدد تشريع الضمان الاجتماعي إجراءات الجوهرية أخرى يجب احترامها، كذلك مثال ذلك وجوب رفع الطعن المسبق واحترام آجاله بالإضافة إلى احترام الآجال القانونية المقررة لدفع الدعوى القضائية، وأن أي خرق لهذه الإجراءات ينتج عنه دفع بعدم قبول الدعوى لعدم احترام الإجراءات أو الآجال المقررة لها، كما أن القانون أضاف بعض القيود على الدعاوى والملاحقات التي ترفعها هيئات الضمان الاجتماعي كوجوب إنذار صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بتسوية وضعيتها في ظرف 15 يوما التالية لاستلام الإنذار، مع احترام المدة

¹ بن صاري ياسين مرجع نفسه ص34.

² المادة 16 من القانون رقم 08_08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ لمادة 41 من القانون 83_14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

القانونية المقررة لاستحقاق الأداءات والا كان مآلها الحكم بعدم القبول لانقضاء أجل استحقاقها¹.

الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعة الطبية

لقد حال المشرع الجزائري خلال الترسانة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعة الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل خاصة وأن الامر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا، ولأجل هذا المسعى وضع أجهزة وآليات داخلية جعل تشكيلتها من أهل الاختصاص، بحيث قد يحدث رأي لا يتوافق آليات تسوية الداخلية للمنازعة الطبية والمتمثلة في خبرة الطبيب واللجان الولائية للعجز في تحقيق الغرض المرجو منها ألا وهي وضع حد للنزاع وفي حال لم يقتنع المؤمن له يمكن له اللجوء إلى نظام التسوية القضائية.

أولاً: المنازعة المتعلقة بالخبرة الطبية

جعل المشرع نتائج الخبرة الطبية المتوصل اليها ملزمة الأطراف النزاع بالصفة نهائية طبقاً للمادة 02/19 من القانون 08-08 الا في حالة الاستثنائية وحدية أجاز المشرع فيها اللجوء الى القضاء وهي حالة استحالة اجراء الخبرة الطبية وفقاً لنص المادة 03/19 الا ان إمكانية مخالفة المواد من 19 الى 27 واردة².

1. اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية

لقد نصت المادة 03/19 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر على انه: " يمكن اخطار المحكمة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي لإجراء الخبرة القضائية في حالة استحالة اجراء خبرة طبية على المؤمن الخبرة القضائية في حالة استحالة اجراء خبرة الطبية على المؤمن ".

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص32.

² سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص149.

ومن خلال نص المادة 06/500 من القانون رقم 09/08 المعدل والمتمم¹ ان القسم الاجتماعي هو الذي يختص في منازعات الضمان الاجتماعي، لكن بالرجوع الى المادة 375 من القانون رقم 09/08: " يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المعدي عليه ...² .

وبما ان المنازعات في المجال الضمان الاجتماعي يكون الصندوق مدعي عليه وهي المحكمة المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية التي تكون في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق وفي كل ولاية³ .

أ. موضوع الدعوى

اعطى المشرع لكل ذي مصلحة له كان وهيئة الضمان الاجتماعي حق اللجوء الى المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية⁴، لرفع الدعوى من اجل اللجوء الى الخبرة القضائية في حالة الاستحالة الخبرة الطبية وهي الحالة الوحيدة التي أجاز فيها المشرع اللجوء الى القضاء فيما عدا الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في المادة 17 من القانون رقم 08-08 السالف ذكر.

وتجدر الإشارة الى انه في هذه الحالات رغم الزامية قرارات اللجنة للأطراف ونهايتها الا أنهى إذا شاب عيب من العيوب أحد الإجراءات والمذكورة في مواد 19 الى 27 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر يمكن اللجوء الى الجهات القضائية الفاصلة في القضايا الاجتماعية للبت فيها.

¹ المادة 06/ 500 من القانون رقم 08_09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بالقانون رقم 13_22.

² المادة 37 من القانون رقم 08_09 من نفس القانون.

³ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص151.

⁴ لمادة 19 من القانون رقم 08_09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بالقانون 13_22.

ب. اجال رفع الدعوى

هنا المشرع لم ينص على اجال رفع الدعوى امام الجهات القضائية المختصة في القانون رقم 08-08 بما يعود ذلك الى كون الخبرة الطبية ملزمة للأطراف النزاع بصفة نهائية وهذا وفقا للمادة 02/19 من القانون 08-08 وانه على هيئة الضمان الاجتماعي الالتزام بتبليغ تقرير الخبرة للمعني بالأمر خلال 10 أيام الموالية لاستلامه وفقا للمادة 27 من نفس القانون¹.

2. دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية

ان الزامية نتائج الخبرة وجعلها نهائية في مواجهة الأطراف متوقف أساسا على شرط سلامة إجراءاتها سواء من حيث احترام هيئة الضمان الاجتماعي الآجال القانونية المنصوص عليها قانونا، او من حيث إجراءات تعيين الخبير او من حيث مضمون الخبرة الطبية المنجزة ومدى وضوحها وكمالها.

ففي كل هذه الحالات يمكن للقاضي الاجتماعي ان يتدخل لتصحيح الوضع وحماية حقوق المؤمن له من خلال الملف المعروض عليه.

فدور القاضي الاجتماعي يمكن إصداره لحكم تمهيدي يتضمن تعيين خبير قصد الوقوف على الحالة الصحية للمؤمن له بدقة².

وخلاصة لما سبق فان القاضي لدى اتصاله بالدعوى المتعلقة بالإجراءات الخبرة الطبية فان حكمه ينحصر على ثلاث صور:

أ. الحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي وبالتبعية اعتمادا على نتائج الخبرة المتوصل اليها من قبل الخبير

مع الاخذ بعين الاعتبار رأي الطبيب الخبير يجري فحص الطبي للمؤمن له ولا يبدي مجرد رأي تقني او فني كما هو معمول به، وهذا ما يميز الطبيعة القانونية.

¹ سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص156.

² سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص159.

للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي عن غيرها فالمحكمة لا يجوز لها ان تلقى تقرير الخبير او تأخذ حكم مخالفة الراي الطبيب النقي انما يجوز لها فقط اما ان تامر بتنميم الخبرة الطبية او بتجديدها في حالة الضرورة¹.

ب. الحكم بتعيين خبير طبي

مثال ذلك ما قضى به الحكم الصادر بتاريخ 2003/03/19 والذي جاء فيه انه " .. حيث ان الاشعار باستلام، الا انه رغم استيفاء اجل شهرين المقررة قانونا لم تصدر اللجنة أي قرار بمخالفة ذلك نص المادة 36 من القانون رقم 13/83 مما يعطي للمدعي حق اللجوء الى القضاء ويتعين معه للاستجابة لطلبه المتعلق بتعيين خبير لفحصه وتحديد مختلف أنواع عجزه².

ج. الحكم برفض الدعوى شكلا لفساد الإجراءات

مثال ذلك ما جاء في حكم الصادر بتاريخ 2006/11/23 والذي جاء فيه على انه " حيث انه طعن في القرار الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي امام لجنة العجز ودون انتظار قرارها وطرح النزاع امام المحكمة بعد الفساد الإجراءات طبقا للمادة 17، 25، 26، 30 من القانون رقم 81-13 ..³.

وهذا الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 الذي جاء فيه على انه: حيث ان عدم تقديم المدعي لما يثبت إجراءات الخبرة الطبيعية يجعل دعواه مشوبة بفساد الإجراءات⁴.

¹ الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 رقم 221/2003 عن محكمة برج بوعرييج، القسم الاجتماعي، بين م وع ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال والاجراء ووكالة برج بوعرييج.

² الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعرييج القسم الاجتماعي، بين (ج وع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال والاجراء ووكالة برج بوعرييج.

³ الحكم الصادر بتاريخ 2005/11/25 تحت رقم 2005/2159 عن محكمة برج بوعرييج بين (ج وع) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعرييج.

⁴ الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 تحت رقم 06/233 عن محكمة برج بوعرييج القسم الاجتماعي بين (ج و م) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعرييج.

ثانيا: المنازعة المتعلقة بلجنة العجز الولائية

وضع المشرع الجزائري على مستوى كل ولاية جهاز الفصل في الطعون والاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بحالات العجز الناجم عن المرض او حادث العمل وهو اللجنة الولائية للعجز والتي نصت عليها المادة 30 من القانون رقم 13/83: "تنشأ لجنة العجز لتولي النظر في الاعتراضات على القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 21 أعلاه والمتعلقة بحالة العجز الناجم عن المرض او حادث العمل.

1. اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بلجنة العجز الولائية

ساير اجتهاد المحكمة العليا تعديلات الواردة في القانون رقم 08-08 والمرسوم 09-73 والتي تخص تشكيلة لجنة العجز وتأثير ذلك على الاختصاص القاضي للفصل في القرارات الصادرة عنها وهو ما أكدته الاجتهاد الصادر عنها بتاريخ 2013/04/04 الذي جاء فيه: يتم الطعن في القرارات الصادرة عن لجنة العجز الولائية (القسم الاجتماعي) وفي اجل 3 يوما من تاريخ استلام التبليغ القرار)، وكذلك الاجتهاد الصادر بتاريخ 2010/01/07 الذي اقر بشكل صريح وضعية في القرارات لجنة العجز ولم يعد يدخل في الاختصاص المحكمة العليا عن طريق الطعن بالنقض وانما في اختصاص الأقسام الاجتماعية للمحاكم.

وبناء على ذلك يتم الطعن في القرارات لجنة العجز امام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة¹.

دور القاضي الاجتماعي في الفصل في منازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز

أ. مراقبة مدى احترام الإجراءات الشكلية

يتمثل دور القاضي في مدى احترام الإجراءات الشكلية المتعلقة ب:

. السهر على حسن تطبيق القانون الذي يعد الحماية وضمان الحقوق للمؤمن له.

¹ سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص166.

. التأكد من مدى مراعاة الإجراءات الشكلية المحددة لهذا النوع من النزاعات والتي يجب احترامها من قبل لجنة العجز، فله السلطة في تفحص أوراق الملف المعروضة عليه وكذا صحة شكلية لجنة العجز فهو له سلطة تفحص أوراق الملف المعروضة عليه وكذا مدى صحة تشكيلة لجنة العجز واجال اللجوء الى القضاء.

وما كان هذا الطعن برسالة موصى لها مع الاشعار باستلام ام مجرد عريضة عادية¹، ففي هذه الحالة فالقاضي حتما سيرفض الدعوى شكلا لعدم استفتاء الدعوى لهذا القيد الذي نص عليه المشرع.

وكذلك للقاضي مهمة التأكد من ان المؤمن له قدم طعن قبل أي طعن امام الجهات القضائية لان التسوية الداخلية هي الأصل وعدم احترامها يؤدي الى رفض الدعوى شكلا².

ب. مراقبة القاضي لمدى تسبب قرارات لجنة العجز الولائية

بالرجوع للقانون رقم 08/08 نجد انه لم ينص على الزامية تسبب لجنة العجز الولائية لقراراتها بحيث يتم ذكر منطوق القرار الذي تتخذه دون التطرق لأسباب التي أدت اليه، ومن دون توضيح الإجراءات المتخذة في الطعن والإجراءات المسبقة التي انتهت بخبرة الخبير دون الوقوف في تقريرها على الضرورة تسبب هذه اللجنة لقراراتها كما كان عليه الوضع في القانون القديم، وذلك من اجل حماية المؤمن له بتمكينه من معرفة سبب اصدار ذلك القرار بحقه هذا من جهة والاعطاء اكثر دقة ومصادقية لقرار هذه اللجنة من جهة أخرى³.

¹ عباسه جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010.2011، ص81.

² مسعد ريان، طرق تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون العمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام بواقي، 2020/2019 ص 64.

³ لمليكنشي حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص90.

خلاصة الفصل الثاني:

إن عرض مختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم وتنظم إجراءات وآليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري و مختلف التعديلات التي طرأت عليها تسمح بالوقوف عند إرادة المشرع الصريحة في تطبيق قانون حوادث العمل والقوانين الملحقه أو المكمله له، حيث تختلف فكرة التعويض في مجال حوادث العمل اختلافا جوهريا عن التعويض وفقا لقواعد المسؤولية، ويطلق كثير من الشراح على هذا التعويض مصطلح التعويض الجزافي والجزافية وصف يلحق لهذا التعويض، باعتبار 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 بهدف الوصول بالتعويض عن إصابات العمل إلى مستوى التعويض الكامل الذي يخضع عند تقدير قيمته إلى مبدأ التقدير الواقعي طبقا لأحكام القانون العام.

لقد أعطى المشرع أهمية كبيرة في جعل نظام التسوية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة هي الأصل من حيث سرعة الفصل في المنازعات وسهولة الإجراءات على جميع مراحل النزاع على عكس الطريق القضائي، ولكن يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية نزاعات الضمان الاجتماعي أي بعد فشل إجراءات التسوية الداخلية.

خاتمة

خاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من بين الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للتقليل والحد منها، وذلك نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها، إضافة كذلك الى عوامل يرجع سببها الى عدم امتثال العمال للتوصيات والتوجيهات التي يقدمها لهم ارباب العمل وبالتالي فالعنصر البشري يلعب دورا أساسيا في تقاوم هذه الظاهرة من جهة ومن جهة أخرى يجب على أصحاب العمل أن يضعوا مصلحة عمالهم فوق كل اعتبار وتوفير لهم بيئة امنة ومريحة تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه وذلك لتفادي الوقوع في هذه المخاطر .

من خلال هذا البحث توصلنا إلى عدة نتائج:

. التوسع في تعريف حوادث العمل، وعدم وجود تعريف دقيق الأمر الذي يترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من ناحية العملية في التكييف القانوني للإصابة.

. الحرص على اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمل وتكيف الفحص الطبي على العمال، والقيام ببرامج تكوينية تخص الوقاية الصحية والأمنية.

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

. للمضرور الحق في تعويضين الأول تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي، والثاني يقع على عاتق مسبب الضرر سواء كان رب العمل أو الغير مسؤول.

. المنازعة التقنية في حوادث العمل لا تكفي لفض نزاعاتها بمجرد التسوية الإدارية فلا بد من التسوية القضائية حتى لا تضيق حقوق المؤمن لهم.

خاتمة

وفي الأخير يمكن القول إن الوقاية من حوادث العمل تبقى السبيل الأمثل للحفاظ على صحة العامل من المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأديته لعمله، ولتفادي الوقوع في مثل هذه الحوادث ارتأينا أن نختم ها البحث بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات التالية:

. اتخاذ إجراءات وتدابير لوقاية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمال وتكثيف الفحص الطبي.

. ضرورة توفير المؤسسة لسجلات خاصة بحوادث العمل والقيام كل سنة بإحصائها.

. القيام بمراقبة دورية لأماكن العمل مفاجئة للتأكد لتوفير وسائل الوقاية من طرف الإدارة.

. فرض عقوبات صارمة على العمال الذين لا يمتثلون لإجراءات الامن الوقاية.

. ضرورة قيام بتسبيب قرارات اللجنة الولائية للعجز الطبي التي تبت لمصاب والقضاء

الأساسي القانوني الذي اعتمدت عليه اللجنة الولائية للعجز .

ضرورة القيام بتجديد قانون حوادث العمل 13/83 لكي يواكب الوقت الحالي.

وفي الأخير يمكن لنا القول إن المشرع نجح نسبيا في إعطاء نظام قانوني لتعويض عن حوادث العمل، وبالتالي يمكن القول إن الوقاية من حوادث العمل التي تكون بمجموعة من الوسائل والإجراءات تبقى السبيل الأنسب والأمثل للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

I - المصادر:

أولا/ النصوص القانونية:

1. النصوص التشريعية

1. القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983.

2. القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، الملغى.

3. القانون رقم 88-07 المرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 4، مؤرخة في 27 يناير 1988.

4. القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 مؤرخ في 06/07/1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، صادر بتاريخ 07/07/1996.

5. القانون 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 99-10 المؤرخ في 11/11/1999.

6. القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 11، الصادر بتاريخ 02 مارس 2008.

7 القانون رقم 08_09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون اجراءات المدنية والادارية، ج ر، ع 21، المؤرخة في 23 افريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22_13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 12 يوليو 2022، ج ر، ع 48، المؤرخ في 17 يوليو 2022.

2. النصوص التنظيمية

أ. المراسيم:

1. المرسوم رقم 84-24 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كفايات تطبيق العناوين 3 و4 و8 من القانون 83_13، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 7، المؤرخة في 14 فبراير 1984.

2. المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة والامن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 04 المؤرخ في 23 جانفي 1991.

3. المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1، المؤرخة في 06 يناير 2009.

4. المرسوم التنفيذي رقم 09_73 المؤرخ في 07/02/2009 والمتضمن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيم سيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009

ب. القرارات والاحكام القضائية

1. قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 19 أكتوبر 1988، في الملف رقم 56959، المجلة القضائية، عدد 3، 1991.

2. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 20/12/1994 بالغرف الاجتماعية تحت رقم 119321 جاء في حثياتها أن عدم ثبوت تبليغ المعني بالأمر بصفة رسمية بقرار الهيئة يبقى حقه قائما في المطالبة بإجراء الخبرة الطبية.

3. قرار المحكمة العليا، رقم 118623، مؤرخ في 1 جويلية 1995، عدد، سنة 1995، الغرفة الاجتماعية.

4. قرار المحكمة العليا، رقم 180001، مؤرخ في 13 جويلية 1999، قرار غير منشور، القسم الأول، الغرفة الاجتماعية.

قائمة المصادر والمراجع

5. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2002/01/08 عن محكمة برج بوعريريج تحت رقم 2002/228 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي، بين (م، م) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء وكالة برج بوعريريج.
6. الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 رقم 2003/ 221 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي، بين م وع ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال والاء ووكالة برج بوعريريج.
7. قرار مجلس قضاء برج بوعريريج، رقم 150، مؤرخ في 02 أكتوبر 2004 ن د، عدد، سنة 2004، القسم الاجتماعي، ذوي حقوق المرحوم (ع ص) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاء وكالة برج بوعريريج.
8. الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي، بين (ج وع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاء وكالة برج بوعريريج.
9. الحكم الصادر بتاريخ 2005/11/25 تحت رقم 2005/2159 عن محكمة برج بوعريريج بين (ج وع) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الاء ووكالة برج بوعريريج.
10. الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 تحت رقم 06/233 عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي بين (ج و م) ومدير الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الاء ووكالة برج بوعريريج.

المراجع:

أولا : المراجع باللغة العربية

1. الكتب:

1. أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت.ن.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . علاقات العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
3. أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والامراض المهنية في التشريع المغربي، ط1، د د ن، المغرب، 1997.
4. جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.
5. الجيلالي علجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، الجزائر، 2015.
6. رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
7. سعيد مقدم، التأمين والمسؤولية المدنية، كليك للنشر، الجزائر، 2008.
8. صبحي محمد المتبولي. قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر.
9. الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، الطبعة جديدة ومُنقحة، 2009.
10. الطيب سماتي، حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
11. العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، (الواقعة القانونية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

قائمة المصادر والمراجع

12. عصام أحمد البهجي: تعويض الاضرار الناتجة عن تطبيقات الهندسة الوراثية في ضوء قواعد المسؤولية المدنية، طبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير. الازارطية. الإسكندرية. مصر، 2006.
13. علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
14. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة، مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر، مصر، 1973.
15. محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مطبعة رمسيس، مصر، 1973.
16. محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في بلاد العربية، ط1، المطبعة العالمية، مصر، 1992.
17. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، الطبعة 1، دار الفكر العربي، 1967.
18. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
19. مصطفى العوجي، القانون المدني، المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
20. مصطفى صخري، احكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط1، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص01.
21. موسى جميل النعيمات، النظرية العامة للتأمين من المسؤولية، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
22. نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008.

2. الرسائل والمذكرات الجامعية

أ. رسائل الدكتوراة

1. أوقنون بوسعد، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة الطور الثالث ل. م. د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 14 فيفري 2019.
2. عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010. 2011.
3. علي محسن شذان، احكام التعويض عن اصابات العمل - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016.
4. قجالي مراد، نظام التعويض عن انتهاك الحق في السلامة الجسدية، أطروحة دكتوراة في القانون الخاص، جامعة الجزائر، سنة 2015.

ب. مذكرات الماجستير

1. بن صر عبد السالم، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير- فرع عقود ومسؤولية-، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2000. 2001.
2. بورجو وسيلة، دور الخطأ في تعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع: عقود ومسؤولية، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2012/2013.
3. جيلالي تشوار، التعويض عن الأضرار الجسمانية بين الأساس التقليدي للمسؤولية المدنية والاساس الحديث، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2007. 2008.
4. سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الامراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجا)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011.

قائمة المصادر والمراجع

5. فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية و الوقاية منها في قانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.

6. فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

ج. مذكرات الماستر

1. حرمة عبد الله، بوعبد الله بوجمعة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارة، أدرار، 2019.

2. خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019.2020.

3. رجدال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد الاكني محند أولحاج، البويرة، 2019.

4. عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016.

5. لملكشي حياة، بلعيد حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

6. مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، امعة جيلالي بونعام - عين الدفلى - تاريخ المناقشة 2015/06/02.

قائمة المصادر والمراجع

7. مسعد ريان، طرق تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون العمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام بواقي، 2020/2019.

3. المقالات

1. سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على المؤسسة الصناعية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد السابع، العدد 27، الجزء الأول، جوان، 2018.
2. سمية بدر البدور، مكانة خطأ المستخدم في مجال المسؤولية عن حوادث العمل، مجلة العلوم القانونية والإدارية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد 15، 2015 .
3. محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية الدنية في التعويض عن إصابات العمل دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، الأردن، 2016.
4. منظمة العمل العربية، دراسة مقارنة وتشريعات الامن الصناعي في الدول العربية، مجلة، وزارة العمل والتكوين المهني لسنة 1983، رقم الاتفاقيات 12 و17 و19 و42 و102 و121، تتعلق بالحماية ورعاية العمال وعلاجهم.
5. وردية فتحي، " طابع الخصوصي للتعويض عن الاخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل "، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، المجلد 56، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، 2019.

4. المداخلات

1. علي لايلى، التسوية الغير قضائية في منازعات الضمان الاجتماعي، مداخلة أقيمت في الملتقى الدولي الطرق البديلة لحل النزاعات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، يومي 07/06 ماي 2014.
5. المواقع الالكترونية:

قائمة المصادر والمراجع

1. ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية

<https://adamelbarbary.com/page/94/%20%A9->, le 09 Mars 2023 à

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

1. Cass soc25 Avril 1979 ,N 77-14-415 ,Lamy social ,op V1049 .

كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار
الجسمانية، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج التأهيل الجامعي والبحث
العلمي، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	إهداء
	قائمة المختصرات
1	مقدمة
	الفصل الاول:
	الإطار القانوني للتعويض عن حوادث العمل
8	المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل
8	المطلب الأول: تعريف حوادث العمل
13	المطلب الثاني: شروط وإجراءات حوادث العمل
21	المطلب الثالث: أحكام الوقاية من حوادث العمل
21	الفرع الأول: الالتزام بتوفير مرافق صحية بمكان العمل
24	الفرع الثاني: الالتزام باتخاذ التدابير المتعلقة بتجهيز العامل
26	المبحث الثاني الأطراف المسؤولة للتعويض عن حوادث العمل
27	المطلب الأول: مسؤولية العامل
27	المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل
29	المطلب الثالث: مسؤولية الغير
30	خلاصة الفصل الاول
	الفصل الثاني
	الضمانات القانونية للتعويض عن حوادث العمل
33	المبحث الأول: إجراءات التعويض عن حوادث العمل
33	المطلب الأول: إجراءات التعويض الرئيسية
33	الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية ورب العمل والهيئة المختصة
38	الفرع الثاني: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية والإدارية والقضائية.

فهرس المحتويات

41	المطلب الثاني: إجراءات التعويض التكميلي
42	الفرع الاول: المطالبة بالتعويض التكميلي
44	الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي
47	المبحث الثاني: آليات التعويض عن حوادث العمل
47	المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات العامة والطبية
47	الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعة العامة
52	الفرع الثاني: التسوية الودية المنازعة الطبية
59	المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة والطبية
59	الفرع الاول: التسوية القضائية المنازعة العامة
63	الفرع الثاني: التسوية القضائية المنازعة الطبية
89	خاتمة
92	قائمة المراجع
101	فهرس المحتويات
103	ملخص

الملخص:

يقتضي هذا البحث إلى دراسة أحكام حوادث العمل وذلك لغرض الوصول لمعرفة ما إذا حققت قوانين حوادث العمل الغاية المرجو منها وهي ضمان حق العامل عند إصابته بحادث عمل والذي قد يؤدي به إلى فقدان القدرة عن العمل وبالتالي انقطاع الأجر.

كما عرجت الدراسة على الإجراءات المقررة قانوناً والتي يجب الالتزام بها من طرف كل من الضحايا (أو ذوي حقوقهم) وهيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها المسؤول عن تعويض أضرار حوادث العمل، حتى يضمن كل طرف حقه.

وقد أطر المشرع تسوية الخلافات، التي يمكن أن تنشأ في حال عدم رضا المؤمن لهم عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحوادث العمل، من خلال إجراءات إدارية وطبية للوصول إلى اتفاق يرضي جميع الأطراف، وفي حال فشلها، شرعت القوانين سبل لحل هذه النزاعات عن طريق القضاء.

الكلمات المفتاحية:

حوادث العمل - إجراءات - منازعات

Abstract:

This research requires an examination of the provisions of accidents for the purpose of obtaining access to know if the laws on accidents achieve the desired objective of guaranteeing the worker's rights when he or she suffers a work accident ,which may result in loss of ability to work and consequently disruption of remuneration.

The study also described the legally prescribed procedures to be monitored by both victims (or persons with rights) and the Social Security Authority ,as responsible for compensation for accidental labour damage ,in order to guarantee each party's right.

The legislature has framed the settlement of disputes ,which may arise in the event of the insured person's dissatisfaction with the decisions of the Social Security Authority relating to accidents of employment ,through administrative and medical procedures to reach an agreement to the satisfaction of all parties and ,if it fails ,laws have initiated ways to resolve such disputes through the judiciary.

key words:

Work accidents – procedures – disputes