

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة -

كلية الحقوق

## التعويض عن حوادث العمل

بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام

فرع التنظيم الاقتصادي

إشراف الأستاذ الدكتور:

بوعنقة السعيد

إعداد الطالبة:

بجاج أميرة

### لجنة المناقشة

رئيسا و مناقشا	جامعة قسنطينة 01	أستاذ التعليم العالي	أد : بوبندير عبد الرزاق
مشرفا و مقورا	جامعة قسنطينة 01	أستاذ التعليم العالي	أد : بوعنقة السعيد
عضوا مناقشا	جامعة باتنة	أستاذة التعليم العالي	أد : زرارة صالحى الواسعة

السنة الجامعية: 2015 - 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿اقرأ باسم ربك الذي خلق (1) خلق الإنسان من علق (2)

اقرأ وربك الأكرم (3) الذي علم بالقلم (4) علم الإنسان ما

لم يعلم﴾ (5)

سورة " العلق " : من الآية 1-5

# شكر و تقدير

لا يسعني بعد إتمام هذه المذكرة إلا أن أشكر الله سبحانه و تعالى و أحمده، فهو سبحانه صاحب الفضل و المنة و ما توفيقني إلا به، عليه توكلت و إليه أنيب، والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات .

و احترافا بالفضل و تقديرا للطاء الجزيل و قياما بواجبي نحو أستاذي الأستاذ الدكتور " بومناقة المعيد"، أتقدم له بالشكر الجزيل لقبوله الإشراف على هذه المذكرة، و إن كان الشكر لا يفيد حقه لما بذله من جهد في المتابعة و النصيحة والتوجيه، حتى أنهيت هذا العمل الذي يعتبر قطرة من فيض بحر، فجزاه الله عني كل خير و زاده من لده علما .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور " بوبندير عبد الرزاق" و الأستاذة الدكتورة " زوارة صالحي الواسعة " الذين تفضلا بقبول مناقشة هذه المذكرة، فلهما مني كل التقدير و الاحترام و جزاهما الله عني كل خير . كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر و التقدير لجميع العاملين بمكتبة كلية الحقوق جامعة قسنطينة، المكتبة المركزية لجامعة قسنطينة على مساعدتهم لي و أدامهم الله في خدمة طلاب العلم .

بعاة أميرة

# إهداء

إلى من الجنة تحت أقدامها، إلى زهرة حياتي " أمي " الغالية التي كانت دعواتها  
نبراسا يضيء طريقتي، رمز الحب و العطاء و نبع العنان، حفظك الله لي وأطال في  
عمرك .

إلى من تعبني كعب أرتاح و مهد لي سبيل النجاح، و زرع بذور الأمل في طريقتي  
بالنصيحة و الموعظة الحسنة، " أبي " العزيز رحمه الله واسكنه فسيح جنانه.  
إلى باقة الزهور التي فاح أريجها بالبيت أنحواي توفيق ، لطفي والى زوجته  
وأبنائه، أختاي " صوفيا " و " سهيلة " و إلى زوجا و أبنائهما . و لهم مني كل  
الشكر .

إلى رفيق دربي وسندي في الحياة زوجي "عمار " وكل عائلته.  
إلى كل الأهل و الأقارب و أخص بالذكر خالي وعائلته و المدللة " أسماء"، و إلى  
كل أساتذتي من الابتدائي إلى الجامعة، و كل صديقاتي و كل من أعطى بحبهم  
و تقديرهم، و لهم مني كل الحب و التقدير .  
أهدي هذا العمل .

بعاث أميرة

# مقدمة

## مقدمة

إن كان التقدم الاقتصادي للدول يقاس بمعدلات نمو الإنتاج أو الدخل فإن التقدم الاجتماعي يقاس بما يتمتع به العامل من حقوق وحرية معنية بالأمن والحماية الاجتماعية، حيث منذ أن وجد الإنسان على وجه الأرض وهو يسعى إلى تأمين يومه وغده فهو يعيش يومه ويفكر في غده ، ويعلم جيدا أن تأمين يومه يكون بتوفير متطلبات الحياة وذلك لا يتأتى له إلا بالعمل فهو السبيل الوحيد لحفظ وجوده ببذل الجهد البدني والذهني، والقدرة على العمل عرضة للانقاص أو الزوال بسبب الأخطار الاجتماعية التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطا مهنيا فتؤدي إلى فقدته لعمله أو إلى تحمله أعباء تنقص من مستوى معيشته ومن بين هذه الأخطار حوادث العمل، حيث لعبت التطورات الصناعية دورا هاما في تطور الدول الحديثة، غير أن هذا التقدم زاد من المخاطر التي يتعرض لها العامل وذلك نتيجة لخطورة الصناعة بحد ذاتها وما يدخل فيها من آلات ومواد كيميائية وغيرها من المواد الخطرة، وإن قل تدخل الإنسان في ظل وجود الآلة إلا أن المخاطر زادت على العامل بحيث أصبح يتعرض إلى أخطار لا يمكن نسبها إلى شخص معين سواء أكان العامل نفسه أو رب العمل أو أحد تابعيه بمكان العمل أو زمانه أو بعيد عنهما لكن بسبب العمل، لذا كان لا بد من تحقيق حماية للعامل من هذه الحوادث وتعويضه عما أصابه.

وفكرة التعويض عن الأضرار التي تصيب الأشخاص في ذواتهم أو في أموالهم وإلى غاية القرن التاسع عشر لم تخرج عن نطاق قواعد المسؤولية المدنية هذا النظام الذي اعتراه الكثير من النقص في توفير الحماية اللازمة للضحايا في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية ما دعى إلى ضرورة تطوير هذه القواعد بما يتماشى مع هذه التطورات وقد كان لحوادث العمل الفضل في تحريك رجال القانون بحثا عن أساس لهذا التعويض بعيدا عن قواعد المسؤولية المدنية خاصة مع التزايد المخيف لحوادث العمل وما رتبته من آثار على المستوى الاجتماعي والاقتصادي من جهة ومحاولة التوفيق بين حقوق العمال وأرباب العمل من جهة أخرى فتم التوصل إلى نظرية الأخطار الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل .

ومن هذا المنطلق أصبح التعويض عن حوادث العمل يكون بموجب تعويض جزائي وهو تعويض قانوني محدد مسبقا محاولة لجبر الضرر اللاحق بالضحية ونظرا لخصوصية هذا التعويض وما رتبته من آثار كان لزاما عدم التخلي عن قواعد المسؤولية المدنية مع إعطاء تفاوت في الأهمية لإحدهما على الأخرى

وقد تبنت الجزائر نظرية المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بعد الاستقلال بموجب الأمر 183/66 ثم بعد ذلك بموجب القانون 13/83 والمعمول به حاليا بتقرير تعويض جزائي لضحايا حوادث العمل مقرر مسبقا ويتمشى مع الحالة الصحية للمصاب. وبناء على ما تقدم سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:

**ما مدى الحماية المقررة لضحية حادث العمل بين التعويض المقدم وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية وطبقا لقواعد المسؤولية المدنية؟ .**

أي بالبحث عن مسألة التوازن بين التعويضين بين حق المصاب في تلقي تعويض جزائي وفقا لقانون حوادث العمل وحقه في الحصول على تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية المدنية إذا توافرت أركانها ومدى تناسبه مع الضرر اللاحق بالضحية . وتكمن أهمية الموضوع في كون الدراسة تهدف إلى بيان حقوق العامل وإعطاءه نوع من الثقافة في هذا المجال لمواجهة رب العمل من جهة والجهة المكلفة بالتعويض من جهة أخرى، وكذا لتحقيق العدالة بتطبيق النصوص وفقا لروح النص والغاية التي وضع لها فلا يكون سيفا على رقاب أصحاب العمل ولا وسيلة للتخفيف من مسؤولية رب العمل عن خطئه .

وتعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى التزايد المفرط للحوادث في أماكن العمل وبالتالي زيادة عدد الضحايا وخاصة أن العمال غالبا ما يجهلون ما يجب عليهم القيام به في حالة وقوع الحادث ما يؤدي إلى ضياع حقوقهم وكذا تماطل أرباب العمل عن التصريح بنشاطهم أولا وبالحوادث ثانيا ما يؤدي إلى هضم حقوقهم وحرمانهم من التعويض المقرر لهم .

ولالإحاطة بكل جوانب الموضوع وما يثيره من تساؤلات متفرعة عن التساؤل المحوري ارتأينا الاعتماد على المنهج التحليلي وذلك لأن طبيعة الموضوع هي التي أملت علينا ذلك، غير أن هذا لم يمنعنا من الاستعانة بمناهج أخرى تتفق والمسألة المبحوثة بالمنهج المقارن .

ولدراسة موضوع التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية وما يثيره من إشكالات بالبحث عن الأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل وذلك بعرض مختلف المراحل التي مر بها ليتم رسوه على قواعد المسؤولية الاجتماعية وكذا البحث عن مفهوم حادث العمل بمعرفة العناصر الواجب توافرها في الواقعة حتى تكيف على أنها حادث عمل وكذا رغبة المشرع في توسعة نطاق حوادث العمل لإضفاء أكبر حماية، وتطرقنا أيضا إلى الإجراءات الواجب القيام بها عند وقوع حادث العمل بتحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية من جهة وضرورة الإبلاغ عن الحادث لدى الجهات المختصة من جهة أخرى وهو ما سنتناوله في مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض عن حوادث العمل .

ومعرفة التعويضات الممنوحة في مجال حوادث العمل، تعويض جزائي محدد مسبقا يتوافق والحالة الصحية للمصاب في حالة ثبوت الطابع المهني للحادث وكذا تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية مقرون بشرط توافر أركانها والمطالبة بالتعويض قد يثير منازعات كان لا بد من إيجاد طرق حلها للحصول على التعويض وإقرار الحماية الاجتماعية وهو ما سنراه في نظام التعويض عن حوادث العمل .



## الفصل الأول

مبادئ التشريع المهني في مجال  
التعويض عن حوادث العمل.

## الفصل الأول

### مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض عن حوادث العمل

بعد أن ازدادت وتيرة الأشغال عقب الثورة الصناعية مع الاستعمال المكثف للآلات ما أدى إلى إرهاق العمال وإجهادهم وزيادة إصابات العمل وأوجد ضرورة تعويض العامل عما أصابه، إلا أن الأفكار السائدة آنذاك كانت تعتبر أن الضرر الذي يصيب العامل يجد تعويضا عنه في الأجر الذي يحصل عليه، هذا ما يعد هدرا لحقوق هؤلاء العمال ثم تم تبني نظرية المسؤولية المدنية المبنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات من قبل المتضرر من الحادث لكن بعد فترة تم إثبات عجز قواعد المسؤولية المدنية عن تقديم تعويض عادل للمتضررين من حوادث العمل، فتم البحث عن طريقة أخرى من شأنها ضمان أكبر حماية للعامل فتوصلوا إلى نظرية الأخطار الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل وذلك باعتبار حادث العمل " خطر اجتماعي " لا يلحق بالعامل فقط وإنما يمس المجتمع بأكمله سواء من الناحية الاجتماعية والثقافية وخاصة الاقتصادية منها لذا يجب مواجهته من قبل المجتمع ككل، وذلك بإسناد ذلك التعويض إلى هيئة عامة تتولى هذه المهمة، وهو الأمر الذي تبناه المشرع الجزائري بموجب القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل الذي حدد لنا مفهوم حوادث العمل من خلال إدراج تعريفه والشروط الواجب توافرها في الواقعة كما بين لنا الإصابات الموجبة للتعويض والأضرار المشمولة بالتعويض عن غيرها .

ووقوع حادث عمل لا يعني بالضرورة الحصول على التعويض مباشرة بل لا بد من إتباع بعض الإجراءات أولا يجب أن يكون الضحية من بين الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية سواء أكان مؤمن له اجتماعيا أو غير مؤمن له اجتماعيا حددهم القانون حصرا، كما شدد المشرع على ضرورة التصريح بالحادث لدى الجهات المعنية لتتولى هذه الأخيرة مهمة التحقيق والتحري في مجريات الحادث ثم خضوع المصاب للمعاينة الطبية ليتم بعدها البث في الطابع المهني للحادث من عدمه .

## المبحث الأول

### الأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل

مر التعويض عن حوادث العمل بعدة مراحل من أجل ضمان أكبر حماية للعامل والبحث عن أساس لتعويض ضحايا حوادث العمل ومحاولة لجبر الضرر اللاحق بهم وذلك انطلاقاً من قواعد المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل، وذلك باعتبار هذه الأخيرة خطر اجتماعي يجب على المجتمع بأكمله أن يتحمل عبئه .  
وللحصول على التعويض عن حوادث العمل لا بد من توافر بعض الشروط في الواقعة حتى تكيف على أنها حادث عمل وإثبات ارتباطه بالعمل وهو ما سنفصله من خلال ما يلي:

## المطلب الأول

### التطور التاريخي للأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل

يعد موضوع حوادث العمل كخطر اجتماعي قديم سواء من حيث النشوء، أو حتى التنظيم وهو بمثابة النواة الأولى للضمان الاجتماعي، كونه أول التأمينات الاجتماعية التي تم تبنيها فقد صدرت قوانين متعلقة بحوادث العمل قبل إنشاء نظام التأمينات الاجتماعية ذاتها.

وقد مر تنظيم المسؤولية عن حوادث العمل بمراحل عديدة نتيجة قصورها عن توفير الحماية للمصابين أدى إلى تجاوزها من مرحلة إلى أخرى، وعليه يمكن تقسيم هذا التطور إلى مرحلتين يفصلها تاريخ نشوء الخطر المهني .

## الفرع الأول

### مرحلة ما قبل تبني نظرية الخطر المهني

سبقت مرحلة ما قبل نشوء الخطر المهني مراحل عدة تندرج ابتداءً من مرحلة لم تقر خلالها أية مسؤولية عن إصابة العامل ثم مرحلة المسؤولية على أساس الخطأ لتليها مرحلة الإجراءات الوقائية، وأخيراً المحاولات الفقهية لتكييف المسؤولية عن إصابة العامل وسنعالجها تباعاً كما يلي :

## الفقرة الأولى

### تطور قواعد المسؤولية المدنية

لقد مرت مرحلة تكييف المسؤولية عن حوادث العمل بعدة مراحل حيث بدأت أولاً بمرحلة لم تقرر خلالها أية مسؤولية وذلك باعتبار الحادث الذي يحصل للعامل مجرد حادث عادي وعليه مواجهته بوسائله الخاصة ثم تطورت إلى مرحلة المسؤولية المدنية التقصيرية والقائمة على أساس الخطأ الواجب الإثبات للحصول على التعويض .

### أولاً

#### مرحلة اللامسؤولية عن حوادث العمل

لا تعد إصابة العمل خطراً جديداً على البشرية، فمنذ اختراع الإنسان الأدوات تعرض لخطر الإصابة بها ومنذ بدء قيامه بأعمال قطع الحجارة وحرق الطين في نطاق عمله الخاص تأثر بأخطارها إلا أن هذه الإصابات كانت فردية حدثت من جسامه آثارها العلاقات الاجتماعية والأسرية المتناسكة في المجتمعات الأولى .

وعندما ظهرت صورة العمل لحساب الغير عدت إصابة العمل خطر من أخطار المهنة التي يجب على العامل أن يتحملها كونها قدراً لا بد من وقوعه يجد تعويضاً عنها في جزء من الأجر الذي يحصل عليه<sup>1</sup> .

### ثانياً

#### مرحلة المسؤولية التقصيرية

مع بداية استخدام الآلات الميكانيكية الضخمة والمواد الكيماوية الخطرة نتيجة التقدم الصناعي والاقتصادي، وتأسيس المشروعات الصناعية الكبرى في ثمانينات القرن الثامن عشر، أصبح العامل يتعرض أثناء قيامه بعمله أو بسببه للكثير من الإصابات التي تنال من سلامة جسده والتي تؤدي به إلى الموت أو العاهة أو العجز الدائم الكلي أو الجزئي أو المؤقت خاصة بعد الثورة الصناعية وانتشار استعمال الآلات الحديثة على نطاق واسع، وكانت الأفكار السائدة آنذاك تعتبر أن هذا الوضع يمثل خطراً من أخطار المهنة التي يتعين

- رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابة العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، حلب، سوريا، 2010، ص 14 . 1

على العامل أن يواجهها وأن يجد تعويضا عنها في جزء من الأجر الذي يحصل عليه، وعلى هذا النحو لم يكن للعامل المصاب أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا أثبت الخطأ أو الإهمال في جانبه، أي أن مسؤولية رب العمل عن هذه الإصابات كانت مسؤولية تقصيرية مبنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات ولم يكن ذلك ميسورا دائما و إن لم يكن مستحيلا لا سيما عندما يكون الحادث ناتجا عن استخدام الآلة نظرا لتعدد الآلات الميكانيكية<sup>1</sup> بحيث أصبح إثبات خطأ صاحب العمل أمرا صعبا، فكيف للعامل البسيط إثبات وجود الخطأ وهو يجهل كيفية عمل الآلة أصلا، هذا بالإضافة إلا أن خشية زملاء العامل كانت تحول من دون الإدلاء بشهادتهم ضد صاحب العمل ومن ثم تجرد عملية الإثبات<sup>2</sup>، كما أن الحادث قد ينتج في كثير من الأحيان عن قوة قاهرة أو بسبب أجنبي لا يد لرب العمل فيه، كما يمكن أن ينتج عن إهمال العامل أو عن الإعياء الذي يصيبه بعد ساعات العمل الطويلة خاصة وأن التحقيقات التي قام بها عدد من رجال الاختصاص لتحديد أسباب إصابات العمل قد أثبتت إن أغلب هذه الإصابات تقع قبيل نهاية العمل نتيجة التعب والملل اللذين يلذان بالعامل في جميع هذه الحالات كان العامل لا يحصل على التعويض لعدم ثبوت الخطأ في جانب رب العمل بحيث تكشف الإحصائيات في الدول الأوروبية التي تبين أن الحوادث الصناعية التي يثبت فيها خطأ صاحب العمل لا يتجاوز نسبة 25 % في حين أن بقية الحوادث تقع إما بسبب خطأ العامل أو لأسباب متعلقة بالعمل أو لأسباب مجهولة<sup>3</sup>.

وعليه فوفق هذه المسؤولية إذا ما طالب العامل بالتعويض فسيجد نفسه هو الملام أو لا يجد من هو المسؤول لمطالبته بالتعويض وهو ما يفسر فشل تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية عن تعويض عادل لضحايا حوادث العمل .

أما فيما يخص التطبيق العملي لقواعد المسؤولية التقصيرية فإن اجتياز عقبة إثبات الخطأ لا يعني حصول المضرور تلقائيا على التعويض، وإنما يجب عليه اللجوء إلى القضاء

1 \_ حسين عبد اللطيف حمدان \_ الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته \_ دراسة تحليلية شاملة \_ منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 76 .

2 \_ رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 16.

3 \_ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، 2007، ص 76 .

لاستصدار حكم بذلك، هذا ما يضع العامل في متاهة القضاء ومصاريفه وكذا طول إجراءاته لاستصدار هذا الحكم، مما يجعله يائسا في كثير من الأحيان في الحصول على هذا التعويض يجعله يقبل تسويات ودية بينه وبين مسبب الضرر تخلصا من نفقات الدعوى حتى ولو كان فيها إجحافا لحقه وظلما له، وردا على إقرار مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة على أساس الخطأ، لجأ بعض أصحاب الأعمال للتأمين من المسؤولية المدنية وإصابات العمل إلى شركات التأمين وذلك بدفع أقساط وفق درجة الخطر المحتمل بالإضافة إلى عوامل أخرى لمبلغ التأمين ومدة التأمين والأرباح التي تهدف شركة التأمين لتحقيقها والنفقات الإدارية المختلفة كل ذلك مقابل التزام هذه الشركات بدفع المبلغ الذي يحدد سلفا وفق عقد التأمين أو بدفع المبلغ الذي يحكم به القضاء لمصلحة المصاب. ولم يكن قسط التأمين هذا ثقيلا على صاحب العمل من الناحية المالية، إذا كان يمثل جزءا ضئيلا من أرباحه، حتى وإن كان يستطيع نقله إلى المستهلك بإضافته إلى ثمن السلعة وفي حين كان صاحب العمل يستطيع التأمين من مسؤوليته عن إصابة العمل لم يكن العامل يستطيع اللجوء إلى التأمين من هذه الإصابة التي يتعرض لها فمبلغ أقساطه يستنفد أجره كاملا .

وقد تدخل المشرعون في كثير من الدول لإلزام أصحاب الأعمال بهذا التأمين بهدف ضمان دفع تعويضات العمال من دون ممانعة.

إلا أن ذلك لم يقض على صعوبات الحصول على تعويض إصابة العمل إذ كانت شركات التأمين تحتج إما بعدم صحة عقد التأمين أو بعدم تطبيق أحكامه على إصابة ما وذلك للتهرب من دفع التزاماتها المالية ومن دفع التعويضات التي يحكم بها القضاء لمصلحة المصاب<sup>1</sup> .

1 - رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 17.

## الفقرة الثانية

### مرحلة الاجتهادات الفقهية في مجال حوادث العمل

بعد فشل قواعد المسؤولية المدنية التقصيرية عن حماية العامل المصاب وتعويضه خاصة مع التزايد المخيف لحوادث العمل والإصابات الناجمة عنها ثم التوجه نحو الإجراءات الوقائية والاجتهادات الفقهية محاولة لتكييف المسؤولية عن حوادث العمل .

### أولا

#### مرحلة تطور الإجراءات الوقائية من حوادث العمل

أدت جهود الفقهاء المستمرة واستصراخهم من أجل حماية الطاقة البشرية في سنة 1802 إلى صدور قانون في إنجلترا بشأن المحافظة على صحة الصبيان المتدرجين العاملين في مصانع النسيج وغيرها في بلجيكا أصدرت الحكومة لوائح بتاريخ 10 أكتوبر 1810 لحماية الجمهور من الضوضاء والأضرار الناشئة من المؤسسات الخطرة أو غير الصحية أو الضارة وقد استخدمت الحكومة هذه اللوائح في النهوض بالأمن والصحة في الصناعة، وفي سنة 1833 صدر قانون في بريطانيا أنشأ بمقتضاه هيئة للتفتيش في ظروف العمال في المصانع وفي سنة 1844 أضيف إلى هذا القانون مواد تتعلق بضرورة تسوير الآلات باتخاذ إجراءات أمن معينة للوقاية والتبليغ عن الإصابات التي تحدث في العمل .

أما في فرنسا كان أول قانون للوقاية من حوادث العمل هو قانون 22 مارس 1841 بشأن حماية الأطفال من العمل بالمؤسسات الصناعية التي تدار بالطاقة الكهربائية، غير أنه لم يصدر في فرنسا قانون للأمن من الحوادث بالمعنى الدقيق إلا في سنة 1893، كما تم إنشاء جمعية لمنع الحوادث التي تنشأ بسبب الصناعة في سنة 1867 وعمل على تبادل الخبرات في مجال الوقاية من حوادث العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، دون ذكر دار النشر، 1976، ص 23.

وهكذا أخذت الدول الأوروبية تقوم باتخاذ الإجراءات الفعالة للأمن والوقاية وذلك بإنشاء هيئات وأجهزة منظمة تتولى هذه الإجراءات، وقد تم ذلك في الدانمرك في سنة 1873 وفي سويسرا في سنة 1877 وفي الو.م.أ في 1896.

وبمرور الزمن وتطور العلم الحديث، تطورت أيضا الأجهزة القائمة على أمور الأمن في سائر الدول وأخذت تبذل أقصى ما في وسعها في إجراءات وقائية لحماية القوى البشرية والتقليل من عدد الحوادث<sup>1</sup>.

والملاحظ أنه بالرغم من فعالية الإجراءات الوقائية في التقليل من إصابات العمل، إلا أن الوقاية وحدها لا تكفي للحد منها، بل تساهم في صياغة القوانين للحماية من هذه الحوادث ولا بد من إيجاد أساس جديد للمسؤولية.

## ثانيا

### مرحلة المحاولات الفقهية لتكييف المسؤولية عن حادث العمل

على الرغم من تغير علاقة العامل بصاحب العمل من زاويتها الاقتصادية والاجتماعية بعد ظهور الآلة فإنها ظلت كما هي مرتدية ثوب الخطأ الذي أضحى ضيقا عن أن يحكم هذه العلاقات في مظهرها الجديد، فقد تبين قصور الأخذ بالمسؤولية على أساس الخطأ في مجال إصابة العمل، فعكف كل من الفقه والقضاء على وضع أساس للمسؤولية عن إصابة العمل ليناسب علاقات العمل التي فرضها عصر الآلة مستهدين بقواعد المسؤولية المدنية<sup>2</sup> العقدية ووفقا لهذه النظرية أعتبر أن عقد العمل يرتب على رب العمل التزاما ضمنيا بضمان سلامة العامل ومن مقتضى هذا الالتزام أنه عند انتهاء العمل وفي كل مرحلة من مراحلها يتعين عليه أن يكون سليما من أي ضرر، فكما أن من يستأجر شيئا يلتزم برده على الحالة التي كان عليها عند استلامه، وكذلك العامل يجب أن يخرج من لدن صاحب العمل سالما كما حضر إليه، وبناءا عليه إذا أصيب العامل يكون صاحب العمل قد أحل بالتزامه في حمايته، فيلتزم بالتعويض عليه من هذه

1 \_ أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 23 و ص 24.

2 \_ رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 19.



الإصابات ما لم يثبت رب العمل أن الإصابة كانت نتيجة قوة قاهرة أو بسبب أجنبي لا يد له فيه .

وواضح أن هذه النظرية تختلف عن نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات لأنها قلبت عبء الإثبات بين طرفي الخصومة، فبعد أن كانت مسؤولية رب العمل لا تنعقد إلا إذا أثبت العامل الخطأ في جانبه، أصبحت تنعقد بمجرد وقوع الإصابة وأصبح من واجب رب العمل أن يثبت السبب الأجنبي لكي يرفع المسؤولية عن نفسه .

ولكن هذه النظرية على الرغم مما فيها من تحليل مقنع لم تستطع أن تستحوذ على موافقة القضاء فقد رفضها محكمة التمييز الفرنسية مصرة على تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية على الرغم من وجود عقد العمل بين العامل المصاب ورب العمل المدعى عليه وعلى أي حال فإن هذه النظرية لم تكن كافية لضمان حق المصاب بالتعويض عن إصابات العمل إذ كان يكفي أن تكون الإصابة ناتجة عن إهمال العامل لكي ترفع مسؤولية رب العمل، وقد رأينا أن العامل قد يقع في الإهمال نتيجة السأم والملل الذي يصاب به بعد ساعات العمل الطويلة، وهذا ما حدا بالبعض إلى العودة بالموضوع إلى حظيرة المسؤولية التقصيرية ، فاتجه فكر بعض رجال القانون إلى المادة 1386 مدني فرنسي المختصة بمسؤولية مالك البناء عن الأضرار التي تنشأ عن تهمته متى كان هذا التهمد راجعا إلى النقص في صيانتها أو عيب في بنيانها أو قدم في عهدها، وحاولوا التوسع في تفسيرها بحيث تشمل المعامل والمصانع، ولكن هذه المحاولة لم تكن مجدية لأنها تختم على العامل أن يقيم الدليل على وجود العيب في الآلة لكي تنعقد مسؤولية مالكيها، ولم يكن ذلك ميسورا والنتيجة الحتمية لذلك كانت حرمان العامل من حقه في التعويض ولذلك اتجه الرأي أخيرا إلى إقامة مسؤولية رب العمل على أساس حراسته للآلات الموجودة في المصنع " وتستند هذه النظرية إلى خطأ مفترض في جانب حارسها ويقوم هذا الافتراض على اعتبار أن القانون يفرض على صاحب الآلة التزاما بحراستها ومنع<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، طبعة 2007، المرجع السابق، ص 78.

ضررها عن الغير، فإذا ما أصابت الآلة العامل بأي ضرر كان هذا خرقاً لالتزامه المشار إليه فيتحقق الخطأ في جانبه وتنعقد مسؤوليته، وهذا الخطأ يثبت بمجرد حصول الإصابة ولا يستطيع صاحب الآلة أن يتخلص من مسؤوليته، إلا إذا أثبت السبب الأجنبي أي القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أو خطأ العامل نفسه، وقد استند الفقه و القضاء الفرنسيان في صياغة هذه النظرية إلى النص الأخير من الفقرة الأولى من المادة 1384 على أن الشخص يسأل كذلك عن الأشياء التي في حراسته، غير أن هذه النظرية تسلم بإعفاء حارس الآلة من المسؤولية كلما كان سبب الإصابة راجعاً إلى القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أو خطأ العامل نفسه بالرغم من هذا الاتجاه لم يلق القبول لدى القضاء البلجيكي، لكن سرعان ما تبناه الفقه الفرنسي ودافع عنه، فاعتبر أن المسؤولية في هذه الحالة ليست مسؤولية شخصية بل مسؤولية موضوعية تستند إلى الملكية، وطبق هذا الاتجاه في البداية على حوادث العمل<sup>1</sup>.

وبالنتيجة نقول، على الرغم من تنوع أسس المسؤولية المدنية، فإن أي منها لم ينجح في التلاؤم مع إصابة العمل، فكان لا بد من وضع أساس خاص بها يسد الثغرات التي ظهرت بتطبيق أسس المسؤولية المدنية ويعالج الصعوبات الناجمة فيما يتعلق بكل من الإثبات وانتفاء المسؤولية واستحقاق التعويض.

## الفرع الثاني

### مرحلة تبني نظرية الخطر المهني

تقوم هذه النظرية على أساس تبني نظرية الخطر المهني والتي كرس مبدئياً بموجب القانون 09 أبريل 1898 في فرنسا، والتي تقوم على أساس المسؤولية الموضوعية لأرباب العمل عن إصابات العمل ثم نقل هذه المسؤولية إلى شركات التأمين الخاصة تخلصاً منها ثم تطورت هذه القواعد بإحلال المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل عوضاً عن المسؤولية الفردية وذلك بإنشاء هيئة خاصة تتولى تعويض المضرورين، وقد تخطى موضوع حوادث العمل حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي وتكرس ذلك جلياً في الاتفاقات الدولية المدعمة لذلك من خلال ما يلي :

1 \_ حسين عبد اللطيف حمدان \_ الضمان الاجتماعي \_ أحكامه وتطبيقاته \_ طبعة 2007 \_ المرجع السابق \_ ص 78 .

## الفقرة الأولى

### تبني نظرية المسؤولية على أساس الخطر المهني

وتتلخص هذه النظرية في أن صاحب العمل يجب أن يعرض العامل عن إصابته بغض النظر عن وقوع خطأ منه، لأن المصنع الذي أنشأه إنما يعود عليه ربحه و لأن إصابات العمل هي من المخاطر المتصلة بالنشاط الاقتصادي للمشروع و التي لا يمكن للعامل مهما أوتي من الحرص والحيلة أن يدفعها عن نفسه .

وتعد ألمانيا مهد ولادة التأمين الاجتماعي عن حوادث العمل إذ نشأ فيها أول نظام للتأمينات فقد أخذ مصطلح " التأمين الاجتماعي " مكانه بين نصوص القانون في العقد التاسع من القرن التاسع عشر، وذلك في عهد بسمارك وبموافقة المجلس النيابي .

لقد حث نجاح الحزب الديمقراطي الاشتراكي آنذاك في كل من المجلس النيابي والانتخابات العمالية والسلطة السياسية على إيجاد نوع من التوازن بين سياستها والأوضاع الاقتصادية السائدة فكان خيارا سياسيا تبنته هذه السلطة يتمثل في تعويض الضحايا على أساس الضمان الاجتماعي والاستغناء عن اللجوء إلى أسس المسؤولية المدنية<sup>1</sup> وذلك محاولة من المستشار الألماني بسمارك لجلب الطبقة العاملة والحيلولة دون اعتناقها لمبادئ التيارات الاشتراكية المناهضة للنظام الرأسمالي، وذلك بتحسين أوضاع هذه الفئة بمنحهم المزايا الاجتماعية للتخفيف من وطأة المخاطر الاجتماعية ولامتصاص الغضب وذلك بإصدار ثلاثة قوانين معروفة ومشهورة هي تأمين المرض سنة 1883 والتأمين من حوادث العمل سنة 1884 وتأمين الشيخوخة عام 1889، وما أن وجدت فكرة التأمين الاجتماعي مكانا شرعيا في ألمانيا حتى انتقلت إلى الدول الأخرى، وبدأت تنتشر في البلدان كافة الصناعية وفي بعضها بصعوبة، ونشير فقط إلى أن في فرنسا استمر النقاش حول تبني هذه الأفكار أكثر من عشرين سنة<sup>2</sup> . وعليه تم إقرار قانون 1898 من قبل اللجنة النيابية بفرنسا بتاريخ 09 أبريل 1898 عقب الضجة التي أثارها القرار الشهير "Canes" الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي عام 1895 وتتلخص وقائع القضية المتعلقة

1 \_ رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 21، ص 22 .

2 \_ عمر إبراهيم حسين، محاضرة بجامعة الفاتح، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، ليبيا، ص 7، ص 8 .

بهذا القرار بإصابة أحد العمال الحكوميين بينما كان يقوم بتشكيل قطعة من الحديد المحمي، إذ انفصلت منها شظية أصابت يده اليسرى فأفقدتها القدرة فقدا كاملاً، إلا أنه لم يتمكن من إثبات الجهة التي يعمل لديها خطأ ما، وهو ما دفع روميو مفوض الحكومة آنذاك إلى الإعلان بأن سبب الحادث نوع من أخطاء الحرفة<sup>1</sup>.

وقد تبنى قانون 1898 نظرية الخطر المهني أساساً له لإقرار مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العامل، وبذلك استبعدت نصوصه قيام هذه المسؤولية على أساس الخطأ وبموجب هذا الأساس الجديد، فإن على من خلق تبعات يستفيد منها أن يتحمل مغارمها وفق قاعدة الغنم بالغرم.

فوفق مبدأ العدالة على صاحب العمل الذي يقوم عمال مصنعه بعمل تحتل طبيعته وقوع إصابات العمل أن يتحمل هذه الأخطار في حال وقوعها، وأن يدخلها في نفقات إنتاجه.

وبموجب هذا الأساس الجديد، لم تعد المسؤولية شخصية، وإنما أصبحت مادية تقوم بمجرد تحقق الضرر، وبذلك تم هدم فكرة الخطأ التي طالما سبب تبنيتها كأساس للمسؤولية عن إصابة العامل ظلماً للعامل المصاب وضياعاً لحقه في التعويض، فهو أساساً بان عجزه أمام مفرزات التقدم الصناعي و أسلوب عمل المنشآت الحديثة الذي يقوم على استحالة تجنب الكامل للأخطاء والإهمال سواء من جانب صاحب العمل أم من جانب العامل<sup>2</sup>.

وبموجب قانون 1898 تم إقرار مسؤولية صاحب العمل تلقائياً عن حادث العمل بمجرد وجود الضرر والعلاقة السببية بالعمل، ما أدى إلى إرهاقه بعبء مالي بالتعويض ناء بحمله، فلجأ للتهرب منه إما بوسائل غير مشروعة وإلى شركات التأمين الخاصة وذلك بقيامه بدفع قسط التأمين لهذه الشركات يتناسب والخطر الذي يتعرض له العامل لتتولى تعويض المضرورين.

1 - مسعود شيهوب، المسؤولية عن المخاطر في القانون الإداري وتطبيقاتها، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 137.

2 - رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 23.

إلا أن لجوء صاحب العمل لشركات التأمين كان مصطبغا بصيغة الاختيارية ما أرهق بعض أصحاب الأعمال بأقساط التأمين من دون أصحاب الأعمال الآخرين الذين لم يلجئوا إلى هذا التأمين أصلا، كما أن هدف هذه الشركات هو الربح جعلها تماطل من دفع الأداءات التي يستحقها المصاب<sup>1</sup>، فكان ذلك يمثل إخلالا بمبدأ المنافسة بسبب عدم المساواة في الأعباء التي يتحملها أصحاب الأعمال والذي لا يتحقق إلا بإجبارهم جميعهم بالتأمين عن عمالهم .

ونتيجة متطلبات أصحاب الأعمال بتعديل هذا الوضع، صدر قانون في فرنسا في 31 مارس 1905 يفرض على أصحاب الأعمال التأمين الإجباري من المسؤولية عن حوادث العمل مقررا للعمال دعوى مباشرة ضد شركة التأمين يحصل بمقتضاها على حقه في التعويض .

## الفقرة الثانية

### المسؤولية الاجتماعية والاتفاقات الدولية عن حوادث العمل

رغبة في إضفاء أكبر حماية لضحايا حوادث العمل تم التوجه نحو نقل مسؤولية التعويض من المسؤولية الفردية إلى المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل، وقد تخطى موضوع الحماية حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي وتجدد ذلك جليا من خلال الاتفاقات الدولية المطالبة بتوفير الحماية للعمال في هذا المجال .

## أولا

### المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل

ظهرت الكثير من الدعوات الفقهية بإحلال المسؤولية الاجتماعية وذلك بقيام هيئة عامة بمهمة التعويض بدلا عن صاحب العمل .

وكانت لهذه الدعوات حجج تدعم موقفها، وتستند إلى أسباب تتعلق بمسؤولية المجتمع عن إصابة العمل التي تصيب أفراده أو حتى لأسباب تتعلق بالتمويل أو تطبيقا لمبدأ الضمان الاجتماعي .

1 \_ أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 78 .

فوفق مسؤولية صاحب العمل الفردية عن الخطر المهني، يرى الاجتهاد الفقهي أن صاحب العمل ليس المستفيد الوحيد من جهود العاملين لحسابه، ذلك أن المجتمع بكامله ينتفع بهذه الجهود، هذا بالإضافة إلى أخطار المهنة ليس من صنع صاحب العمل، وإنما تعد نتيجة التقدم الصناعي العلمي الذي حققه الفكر الإنساني على مر السنين .

ومن جهة أخرى، فإن مصلحة العمال تقتضي عدم إقرارها صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية فردية عن إصابة العمل، وإنما يجدر جعلها مسؤولية جماعية يتحملها أصحاب الأعمال كلهم لمصلحة العمال كلهم، ويطلق مبدأ المسؤولية هذا من خلال نظام التأمينات الاجتماعية .

أما عن الأسباب المتعلقة بالتمويل فتتلخص في أن إضافة ذمم جديدة إلى جانب ذمة المسؤول يشكل ضماناً فعلياً لحصول العامل المصاب عن التعويض وإلى جانب اختفاء قصد الربح بالنسبة إلى الهيئة العامة التي تتولى إدارة إصابة العمل فإنها تلتزم أيضاً بالتعويض، وإن لم يقم صاحب العمل بالاشتراك لديها من عماله، وذلك على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة إلى شركات التأمين التي لا تلتزم بدفع أي مبلغ في حال لم يتم الاشتراك أو لمجرد وجود أدنى شك في صحة عقد التأمين، إلا أن فكرة المسؤولية الاجتماعية لدى غالبية الفقه تستند إلى مبدأ الضمان الاجتماعي، وتعد تطبيقاً لهذا المبدأ وذلك أن الخطر المراد التأمين منه لا يتمثل في العجز أو الوفاة، وإنما فقدان الدخل فالتأمين يهدف إلى ضمان استمرار الدخل في حال العجز عن العمل أو وفاة العامل المعيل مما يعني تحقيق مستوى معيشة مستقر لا يتأثر بالأخطار الاجتماعية التي أصبحت لازمة من لوازم التقدم الصناعي الحديث، فالتعويض في هذه الحالة لا يمكن أن يكون جزاء إذ أن هذا الأخير يفترض الخطأ والمسؤولية وإذا كان لا بد من مسؤول عن هذا الخطر الاجتماعي والتعويض عنه فهذا المسؤول ينبغي أن يكون الجماعة كلها .

وقد ورد الحق في الضمان الاجتماعي في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر عام 1946 إذ نص على حق كل فرد يصاب بعجز عن العمل سواء بسبب سنه أو حالته الصحية أو وضعه الاقتصادي وذلك بحصوله على ما يكفيه لتوفير الوسائل اللازمة للعيش<sup>1</sup>

1 \_ رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص28، ص29.

اللائق وعليه صدر قانون في فرنسا في 30 أكتوبر 1946 وذلك بجعل مسألة التعويض من مهام صناديق الضمان الاجتماعي وذلك بنقله من شركات التأمين وصاحب العمل إلى هيئة تأمينية تتولى تعويض المضرورين بمجرد حدوث الإصابة وتكليفها على أنها حادث عمل .

فمن الطبيعي أن يتجه التفكير إلى المجتمع ككل ليحملة المخاطر التي تعرض لها العاملون فيها، وهكذا وجد نظام لتعويض العمال من الأضرار التي تصيبهم بسبب أداء أعمالهم، ترفع المسؤولية بمقتضاه عن صاحب العمل فلا يعود ملتزماً بتعويض تلك الأضرار وإنما بمجرد المساهمة في هذا التعويض عن طريق دفع اشتراك دوري بنسبة معينة من أجر كل عامل يشتغل لديه ويتقرر حق العامل في التعويض إزاء جهاز عام أو هيئة عامة تلتزم بأن تؤدي إليه هذا التعويض وفقاً لأحكام القانون<sup>1</sup>.

وبالنتيجة تتميز المسؤولية الاجتماعية عن المسؤولية الفردية بأنها تمثل تطبيقاً لمبدأ التضامن الاجتماعي، فضلاً عن انتقال الالتزام بالتعويض إلى المسؤولية التأمينية من دور في تشكيل ذمة مالية، تضمن للمصاب المؤمن عليه للحصول على التعويض بشكل فعلي وهو ما دفع غالبية الدول إلى تبنيه وإلى الاستغناء عن المسؤولية الفردية، هذا المبدأ الذي بدأت المسؤولية عن إصابة العمل به أول مراحلها بعد أن أقر صاحب العمل مسؤولاً عن الإصابة<sup>2</sup>.

## ثانياً

### الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحوادث العمل

لقد كان صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ماي 1948 وقد أكد في المادة 22 منه على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي بقوله : " أن كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي القائم على أساس انتفاعه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها للحفاظ على

1 - عامر سلمان عبد الملك، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار العلم للملايين، الطبعة الأولى، لبنان، 1990، ص 339 .

2 - رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 36.

كرامته وينمو شخصيته نموا حرا بفضل الجهود الوطني والتعاون الدولي وفقا لموارد ونظم كل دولة " .

وجاء أيضا في المادة الخامسة والعشرين من الإعلان نفسه أن " لكل شخص الحق في مستوى معيشة كاف لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته خاصة بالنسبة للمأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية اللازمة وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز .... من الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لظروف خارجة عن إرادته. " <sup>1</sup>.

بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فقد سبقتها مجموعة من الاتفاقات الدولية أصدرتها منظمة العمل الدولية متعلقة بحوادث العمل أهمها الاتفاقية رقم 12 بشأن التعويض عن إصابات العمل في أكتوبر 1921 في الزراعة <sup>2</sup> وذلك باستفادة جميع العمال العاملين في ميدان الزراعة من التعويض عن إصابات العمل بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 17 الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل <sup>3</sup> في ماي 1925 والاتفاقية رقم 19 الخاصة بالمساواة بين العمال الوطنيين والأجانب في ماي 1925 <sup>4</sup> وأن يتعهد كل من صادق على هذه الاتفاقية على أن يعامل العمال التابعين لحكومة عضو آخر صادق على نفس الاتفاقية رقم 102 الخاصة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، وقد صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في 03 جوان 1952 في دورته الخامسة و الثلاثين وقد عدت تسعة مخاطر اعتبرت التأمين منها هو الحد الأدنى لما يمكن أن يقوم عليه أي نظام للضمان الاجتماعي ومن بينها حوادث العمل والأمراض المهنية وقد اشترطت هذه الاتفاقية على الدول المصادقة عليها أن تلتزم بتغطية ثلاث مخاطر على الأقل، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 121 الخاصة بمزايا إصابات العمل <sup>5</sup>.

1- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي \_ أحكامه وتطبيقاته \_ دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2005، ص 109، ص 110 .

2 و3 و4\_ أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، القاهرة، 1983، ص 857، ص 860 .

5- حسين عبد اللطيف حمدان الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، 2005، ص 109، ص 110



كان ذلك حول ما يتعلق بالأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل كخطر اجتماعي ينفرد بخصائص تميزه عن الأخطار الاجتماعية الأخرى المتبناة ضمن قانون التأمينات الاجتماعية وكظاهرة لم يتم إقرار مسؤولية صاحب العمل عنها إلا حديثا مقارنة بزمن ظهورها وانتشارها، ولم تجد إصابة العمل أساسا قانونيا يلاءم طبيعتها ويحمي ضحاياها إلا في نظرية الخطر المهني التي كفلت للعامل المصاب مكاسب كانت تضمن بها عليه قواعد المسؤولية المدنية وهي مكاسب أرسى دعائمها تطبيق المسؤولية الاجتماعية وتخطى موضوع حوادث العمل حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي<sup>1</sup>.

أما في الجزائر، فيعد الضمان الاجتماعي مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد وفكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة، بل تعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة الاستعمارية بحيث تميزت هذه الفترة من سنة 1830 إلى غاية 1962 بتطبيق القوانين الفرنسية في هذا الميدان على أساس وفي نظر فرنسا أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا آنذاك مع ما يتناسب والأوضاع في الجزائر كمستعمرة فرنسية، ولذلك تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة والذي لا يقل عن 11 نظاما خاصا بالضمان الاجتماعي .

أما فيما يخص الأداءات فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر وكان تسيير هذه الأنظمة منظما عن طريق 71 صندوقا للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية<sup>2</sup> أما بعد الاستقلال فقد استمر العمل بالقوانين الفرنسية بموجب الأمر 157/62<sup>3</sup> إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية وفي سنة 1966 صدر الأمر 183/66 ثم بعد ذلك سنة 1983 حيث تعد هي سنة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي بحيث ظهرت 05 قوانين متعلقة بالتأمينات الاجتماعية، التقاعد، حوادث العمل والأمراض المهنية، التزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي و 17 مرسوما حيث تم التخلي عن جميع الأنظمة السابقة والتوجه إلى فكرة النظام الموحد والشامل خاص

1 \_ رشا عبد القادر رحال، المرجع السابق، ص 38 وما بعدها .

2 \_ باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، 2010، ص 21

3 \_ الأمر 157/62 المتعلق باستمرار العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات والامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم

وبقي القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية هو المعتمد عليه في التعريف بحوادث العمل وشروط تكييفه بأنه حادث عمل مشمول بالحماية القانونية، وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع الحادث وهو ما سنحاول تبيانه في المطلب الثاني .

## المطلب الثاني

### التحديد المسبق لحوادث العمل

يقوم العامل بأداء عمله بكل تفان وإخلاص، ولأهمية تأمين العامل جعله يشعر بالاطمئنان أثناء أداء العمل، قرر المشرع مد المظلة التأمينية لتشمل الحوادث التي تحدث له أثناء العمل أو أثناء ذهابه وعودته من مقر العمل، وبذلك يتحقق للعمال تأمين العيش المستقر والحياة الكريمة في حال تعرضهم للأخطار التي تهددهم، خاصة مع التطورات التكنولوجية المعاصرة وما ينتج عنها من آثار سلبية على العامل، ما أدى إلى تحديد الإصابات التي تندرج ضمن حوادث العمل والشروط الواجب توافرها في الواقعة حيث تكييف على أنها حادث عمل وذلك للاستفادة من الحماية المقررة قانوناً للعامل في حال إصابته بحادث عمل .

## الفرع الأول

### مفهوم حوادث العمل

قد يتعرض العامل أثناء أداء عمله أو بسببه إلى حادث وما ينجم عنه من إصابات تحول بينه وبين أداء عمله سواء أكان ذلك بصفة مؤقتة أو عجزه المستديم الأمر الذي يؤدي إلى انقطاع مورد رزقه ورزق أفراد أسرته الذين يعولهم .

وليكيف الحادث بأنه حادث عمل لا بد من توفر شروط ثلاثة، جسمانية الإصابة، القوة الخارجية، فجائية الحادث، كما يجب أن تتوفر علاقة السببية بين الحادث والعمل والإصابة وهو ما سنحاول الإجابة عنه فيما يلي :

## الفقرة الأولى

### تعريف حادث العمل

لقد عرفت المادة السادسة من القانون 13/83<sup>1</sup> حادث العمل بأنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل ."

ويعد من قبيل حوادث العمل الحادث الذي يطرأ أيضاً أثناء :

\_\_ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.

\_\_ ممارسة عهدة انتحائية أو بمناسبة ممارستها.

\_\_ مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل. " <sup>2</sup>

كما جاء في المادة الثامنة من القانون 13/83 على أنه " يعتبر أيضاً كحادث عمل ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

\_\_ النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

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

كما وسع المشرع في تعريف حادث العمل ليشمل الحادث الذي يتعرض له العامل في الانتقال إلى العمل ذهاباً وإياباً ويظهر ذلك من خلال المادة الثانية عشر من القانون 13/83 السالف الذكر حيث " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة ."

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن المشرع لم يعط تعريفاً دقيقاً لحادث العمل وتعددت الحالات التي يكون فيها الحادث حادث عمل، ولا يفسر ذلك إلا في رغبة المشرع الجزائري إلى إضفاء أكبر حماية للمضروبين والمصابين وهو نفس الأمر الذي اتخذته

1 \_ القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/20 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996.

2 \_ المادة السابعة من ق 13/83 المعدلة بموجب المادة الثانية من الأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996.

التشريعات الأجنبية حيث تركت مهمة تعريف حادث العمل للفقهاء، و ركزت على ضرورة توافر شروط الواقعة ليكيف الحادث بأنه حادث عمل وتوافر الصفة المهنية له. حيث عرف الفقهاء المصري حادث العمل بأنه "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي ومفاجئ"<sup>1</sup> " كما استقر الفقه والقضاء في فرنسا على أن حادث العمل هو "واقعة مفاجئة ينتج عنها ضرر جسماني."<sup>2</sup> من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أنه مهما اختلفت إلا أنها اتفقت على أنه لتكييف الواقعة على أنها حادث عمل يجب أن تتوفر فيها ثلاثة شروط جسمانية الإصابة، فجائية، خارجية الحادث وهو ما نتناوله فيما يلي:

## الفقرة الثانية

### شروط حادث العمل

من خلال التعاريف الفقهية و التعريف القانوني لحادث العمل نستخلص ثلاثة شروط لحادث العمل وهي جسمانية الإصابة، القوة الخارجية، فجائية الحادث كما يجب أن تتوفر علاقة السببية بين العمل و الإصابة .

## أولا

### جسمانية الإصابة

يجب أن تؤدي الواقعة إلى حدوث ضرر أو اضطراب جسدي أو ذهني يؤثر على قدرة العامل، فلا إعمال لقواعد الضمان الاجتماعي لما يصيبه في أمواله كما لو أدت الواقعة إلى مجرد تمزيق ملابسه أو فقد نقوده، ولا مجال أيضا للضرر الأدبي الذي يصيبه في عواطفه أو شرفه دون أن يكون لذلك أثر على بنيانه الجسمي.

1- حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري و السعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القاهرة، 2010. ص 114 .

2- Jean jacques depeyroux – prénot Xavier- sécurité sociale – 9 édition – Sirey

P. 86 .-édition – paris – sans date

ويجب ألا يفهم من عنصر الضرر الجسمي ذلك المعنى الضيق الذي يوجبه اللفظ بل يتسع ليمتد إلى كل ما يصيب جسم الإنسان بأذى ويشمل أيضا<sup>1</sup> :

أ - الأضرار و الجروح التي تصيب أي عضو من أعضاء الجسم الآدمي بالمعنى الدقيق، وهي تلك التي يقرها الفحص الطبي و لو استلزمت علاجا طفيفا أو إسعافات أولية فلا أهمية لطبيعة هذه الجروح ومكانها في جسم الإنسان أو مقدارها و لا أهمية كذلك فيما إذا كان الجرح خارجيا أو داخليا عميقا أو سطحيا وكذلك لا قيمة لما يرتبه الجرح من عجز عن أداء العمل أو استمرار في أدائه.

ب - الاضطرابات الوظيفية لأعضاء جسم الإنسان، وهي أضرار تصيب الأعضاء في قيامها بأداء وظائفها وذلك أمر يسهل إثباته طبيا<sup>2</sup> فكل إصابة تنتج عنها اضطراب في وظيفة الأعضاء يتم التعويض عنها حتى و لو كانت نتيجة غير مباشرة كالاضطرابات العصبية، الجنون.....الخ.

إذا توفر الضرر الجسماني لا بد من توفر العلاقة بين الواقعة و الضرر فإصابة عين العامل نتيجة شرر متطاير من الآلة أو كسر ساقه نتيجة سقوطه من مكان مرتفع فإنه يطمئن على وجود العلاقة بين الواقعة و الضرر و لا يحتاج المصاب أو ذوي حقوقه إثبات علاقة السببية.

## ثانيا

### القوة الخارجية

يقصد بالقوة الخارجية أن يقع الحادث بفعل قوة خارجية عن جسم المصاب و بعيدة عن التكوين الجسمي له وليس نتيجة حالة مرضية سابقة، و لا يشترط في الأصل الخارجي للإصابة أن يكون ماديا ملموسا، بل يكفي أن يكون معنويا كالتأثير في شعور المؤمن عليه أدى إلى إحداث الإصابة .

1- أحمد محمد محرز، فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية، جامعة قسنطينة، 1982، ص 71 .

2- أحمد محمد محرز، فكرة الخطر المهني، المرجع السابق، ص 71.

وتطبيقا لذلك فقد اعتبر القضاء إصابة عمل وفاة العامل بسبب فزعه وإحساسه بالخوف من منظر حريق على الرغم من عدم إصابته مباشرة بالاختناق أو الاحتراق<sup>1</sup>.

### ثالثا

#### فجائية الحادث

و يقصد بهذا الشرط بأن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية وبصورة مفاجئة وليست تدريجية بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني كالسقوط أو الانفجار<sup>2</sup> بحيث يكون وقت ابتدائه ووقت انتهائه معروفين<sup>3</sup> وعليه فالواقعة التي تستغرق زمنا محددًا فهي لا تتسم بصفة المفاجئة .

و يستوي في الواقعة أن تقع بفعل إيجابي أو سلبي فقد تتحقق بامتناع أو ترك كما هو الحال في عدم توصيل الهواء النقي إلى عمال المناجم تحت الأرض<sup>4</sup>.

ويعتبر عنصر المفاجئة هو الفاصل في التمييز بين حادث العمل و المرض المهني هذا الأخير الذي يعرف على أنه " كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص وتحدد قائمة الأمراض المهنية بموجب جداول خاصة لذلك<sup>5</sup> .

إن تشدد المشرع الجزائري في التمسك بعنصر المفاجأة قد يجرم العديد من العمال من التعويض فيكشف التطبيق العملي على أن العمل أحدث الإصابة لكثير من مزاولي العمل وحرموا من التعويض بينما استفاد البعض منها لتوفر إصابتهم على عنصر المفاجأة.

1 - أحمد محمد محرز، فكرة الخطر المهني، المرجع السابق، ص 68 و ص 69

2 - حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 117 .

3 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 341 .

4 - أحمد محمد محرز، فكرة الخطر المهني، المرجع السابق، ص 65 .

5 - أنظر المواد 63 و 64 من القانون 83 / 13 السالف الذكر .

## رابعاً

## توفير العلاقة بين الواقعة و الضرر

لا بد أن تتوافر علاقة سببية فيما بين الحادث و الضرر الذي وقع للمؤمن عليه كاحتناق المؤمن عليه بسبب غاز يستعمل في المصنع أو فقد الإبصار نتيجة تطاير شرر من الآلة. و لكن الأمور قد لا تكون بمثل هذا الوضوح في كل الحالات حيث يصعب في كثير من الحالات الجزم بأن الحادث هو سبب الضرر وخاصة في الحالات التي لا يتناسب فيها الضرر مع الواقعة التي أدت إلى الإصابة كوفاة المؤمن عليه نتيجة سقوطه على الأرض أو إذا ساهمت عدة عوامل بالإضافة إلى الواقعة في إحداث الضرر فهل يمكن اعتبار علاقة سببية قائمة في هذه الحالة بين الواقعة و الضرر ؟

ويفرق القضاء في هذا الصدد بين فرضيتين:

**الفرض الأولى:** أن تكون الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر سابقة على حدوث الواقعة، بحيث تكون الواقعة هي السبب الأخير الذي أدى إلى ظهور الأسباب السابقة بحيث لو تخلفت تلك الواقعة لما أدت الأسباب السابقة إلى حدوث تلك النتائج، لذلك يعتبر القضاء أن الوقائع التي تحدث للمؤمن عليهم وتلحق بهم ضرراً تعتبر إصابة عمل حتى و لو ساهمت في إحداثها أو مضاعفتها الاستعدادات المرضية للمصاب كبنيانته الجسدي الضعيف أو صحته المعتلة .

**الفرض الثاني:** أن تكون الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر لاحقة على الواقعة التي أدت إلى الإصابة .

فإذا كانت هذه الأسباب الخارجية لا تدخل لها بالإصابة إطلاقاً، أو كانت لاحقة على حدوث الإصابة، ارتكبتها المصاب سواء عن عمد أو إهمال، وأدت إلى مضاعفة الإصابة، ففي هذه الأحوال يحرم المؤمن عليه من الحماية المقررة قانوناً لأن علاقة السببية تنتفي في هذه الحالة بين الواقعة التي أدت إلى الإصابة و بين الضرر الذي أصاب المؤمن عليه<sup>1</sup>.

1- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 841 .

أما لو كانت الأسباب الخارجية لاحقة على حدوث الإصابة، ولكنها ظهرت أثناء العلاج الطبي للإصابة فأدت إلى تشديد الحالة أو مضاعفتها كفشل العملية الجراحية أو انتكاس الحالة ففي هذه الأحوال تعد تلك المضاعفات آثار للإصابة الأصلية ويظل معها الضمان قائماً<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### الصفة المهنية للحوادث

لا يكفي لاعتبار الواقعة حادث عمل أن تتوافر الشروط السالف الإشارة إليها بل لابد أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، حيث جاءت المادة السادسة من القانون 13/83 السالف الذكر صريحة بذكرها عبارة " وطراً في إطار علاقة العمل " ويفهم منها أن يقع الحادث أثناء تأدية العمل و أن يقع بسببه .

كما أدرج لنا أيضا الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء انتقاله إلى العمل ذهابا وإيابا وأقرت أمر الاستفادة من تكييفها بحادث عمل بتوافر شروط سنتناولها لاحقا.

كما يجب أن تتوافر العلاقة السببية بين الإصابة و العمل وذلك لإثبات حادث العمل من خلال ما يلي:

## الفقرة الأولى

### أداء العمل المهني

يشترط المشرع الجزائري لضمان الإصابة أن تحدث للعامل أثناء تأديته عمله أو بمناسبةه و ليس خلال أو بمناسبة القيام بعمل شخصي، غير أن الأمر لا يقتصر على أداء العمل فقط، إنما يرتبط هذا الأداء بمكان العمل وزمانه.<sup>2</sup>

1- أحمد حسن البر عي، المرجع السابق، ص 841 و ص 842 .

2- أحمد محمد محرز، فكرة الخطر المهني، المرجع السابق، ص 77.



## أولا

## الإصابة أثناء العمل

تعتبر إصابة العامل واقعة أثناء العمل إذا كانت قد وقعت و العامل يؤدي فعلا من الأفعال التي تدخل ضمن مهام عمله أو وظيفته.

ومثال ذلك أن يكون العامل مكلفا بتشغيل آلة في مصنع فتجرحه الآلة أو تبتز أحد أطرافه أو تقتله أثناء تشغيلها، أو أن يكون العامل مكلفا بقيادة سيارة رب العمل لتوصيله من مكان إلى مكان أو لنقل بضاعة، فيصاب في تصادم يحدث أثناء قيادة للسيارة .

كذلك يعتبر إصابة أثناء العمل، ما ينتج للعامل من أضرار نتيجة سقوطه على أرض مكان العمل أو انهيار سقف المصنع و هو يؤدي عمله .

ويلاحظ أنه يكفي لاعتبار الإصابة حاصلة أثناء العمل أن تقع خلال مواعيد العمل الرسمية بل يجب أن يثبت أن العامل كان يقوم بعمل لحساب رب العمل عندما أصيب<sup>1</sup>.

وقد ثار تساؤل حول ما إذا وقع الحادث أثناء العمل و في وقته، ولكن خلال فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل، فهل تعد الإصابة الناتجة عن ذلك الحادث إصابة عمل؟

ذهب رأي في الفقه إلى أن الحادث في هذه الحالة يعد من قبيل إصابات العمل و من ثم يغطي بتأمين إصابات العمل ذلك أن وجود العامل أثناء العمل لا يكفي لاعتبار عمله مستمرا.

بينما ذهب الرأي الراجح من الفقه إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة

راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، وفي هذه الحالة يعد الحادث قد وقع أثناء

العمل ومن ثم يعد الحادث حادث عمل، أما إذا قضى العامل فترة الراحة خارج مكان

العمل في هذه الحالة لا يعد الحادث قد وقع أثناء العمل ومن ثم فإنه لا يعد حادث عمل.

ويبدو للباحث أن الرأي الثاني هو الأولى بالإلتباع ذلك أن فترة الراحة إذا ما قضيت في

مكان العمل فإنها تعتبر امتدادا لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالها لسلطة وإشراف

صاحب العمل<sup>2</sup>.

1 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 343 و ص 344 .

2 - حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 126 و ص 127 .

كما أنه إذا أُضرب بعض العمال عن العمل فتوجه أحدهم إلى مكان العمل في مواعيد العمل ليس لأداء عمله بل لمقابلة رب العمل، أو لتحريض العمال الذين لم يشتركوا في الإضراب، فإن الإصابة التي تحدث لذلك العامل خلال وجوده في مكان العمل لغرض من الأغراض المتقدمة لا تعتبر حاصلة أثناء العمل .

ويلاحظ أن الإصابة التي تحدث للعامل وهو يؤدي عمله تعتبر حاصلة أثناء العمل ولو لم تكن بسبب العمل، وعلى ذلك لو ضرب أحد العمال زميلاً له أثناء تأدية عمله بسبب شخصي لا علاقة له بالعمل، فإن الإصابة التي تترتب على هذا الاعتداء تعتبر حاصلة أثناء العمل وبالتالي ناشئة عن طارئ من طوارئ العمل .

و لا يشترط لاعتبار الإصابة حاصلة أثناء العمل أن تحدث في مكان معين، فقد لا يكون هناك معين لأداء العمل، وقد يستدعي أداء العمل تنقل العامل بين أكثر مكان، كما هو الحال بالنسبة للوسطاء التجاريين الذين يجوبون البلاد بحثاً عن صفقات يعقدونها لحساب رب العمل فعمل هؤلاء لا يتحدد بمكان ثابت ومستقر فإذا أصيب أحدهم أثناء تجواله وتنقلاته، فإن أصابته تعتبر حاصلة أثناء العمل إذا كانت قد حصلت له وهو يؤدي عمله، أما إذا كان العامل قد انتهى من أداء عمله، فإن إصابته لا تعتبر حاصلة أثناء العمل، ذلك أن هؤلاء العمال لا يخضعون لسلطة صاحب العمل طوال الـ 24 ساعة التي يتكون منها اليوم، فهم يعملون قسطاً من اليوم ثم يستردون حريتهم واستقلالهم انتظاراً لمتابعة العمل في اليوم التالي، فإذا وقع الحادث لمثل تجاري بعد تناول العشاء، وبعد أن كف عن كل نشاط مهني فإنه لا يعتبر حاصلاً أثناء العمل<sup>1</sup>.

أما إذا تعرض العامل إلى حادث أثناء خروجه من مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي هل يكفي على أنه حادث عمل أم لا ؟

في هذه الحالة يتوقف تكييفه على أنه حادث عمل على شرط حصوله على الترخيص بالخروج من مكان العمل من عدمه، فإذا حصل على الترخيص فإنه يستفيد من الحماية

1- عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 344

المقررة له، أما إذا لم يحصل عليه فلا يستفيد من الحماية<sup>1</sup>.

## ثانيا

### الإصابة بسبب العمل

إذا لم تقع الإصابة أثناء العمل فإن ذلك لا يعني غياب الحماية القانونية، ذلك أن تأمين إصابات العمل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل و لو وقع في غير مكان وزمان العمل.

وتعتبر الإصابة قد وقعت بسبب العمل إذا ثبت أن الحادث الذي أدى إلى الإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل، فلا بد من وجود علاقة سببية أو رابطة موضوعية بين الحادث و العمل .

ويقع على عاتق العامل عبء إثبات هذه العلاقة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير المحاكم فإذا ما انتفت هذه العلاقة فإن الإصابة لا تعد إصابة عمل، وإن تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث فإنه يكفي أن يكون العمل أحد هذه الأسباب فلا يشترط أن يكون هو السبب الوحيد.

أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فلا يعد حادث عمل كما لو أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر و في أثناء وجوده بها توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية وحدثت بينه وبين شخص آخر مشاجرة ترتب عليها إصابته، فإن هذه الإصابة لا تغطي بتأمين إصابات العمل، ذلك أنه لا يكفي أن يكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل بل لا بد أن يقع بسبب العمل<sup>2</sup>.

1 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - من المقرر أنه تعلق علاقة العمل للأسباب التالية : ولما ثبت في قضية الحال، أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 / 02 / 1990 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجرة مقابلها و متى كان ذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض . " المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2000، ص 101 نقلا عن سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 191 .

2 - حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 131 و ص 132 .

## ثالثا

## حادث الطريق

على غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى نظم القانون الجزائري حوادث طريق العمل في نص المادة 12 من القانون 13/83 التي جاءت فيها " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله و الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرّف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة." وعلى ذلك فنص المادة لم يحدد نطاقا مكانيا للطريق بل اكتفى بحد زمني حيث قرر اعتبار الحادث حادث طريق إذا وقع خلال فترة ذهاب العامل مباشرة للعمل أو عودته منه.

وقد جاء النص خاليا من أي تحديد للمكان الذي يتوجه العامل منه إلى مكان العمل أو الذي يقصده بعد انتهاء عمله، و إزاء خلو النص من تحديد المكان الذي يعتبر الجانب الآخر للطريق يصح التساؤل عن حكم الفقه في هذا الشأن نتساءل هل هناك تحديد للجانب الآخر من الطريق المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه؟ وإذا كان هناك تحديد فما هي النقطة التي يجب أن يبدأ منها أو ينتهي عندها هذا الطريق؟

يرى البعض بتحديد الجانب الآخر من الطريق بمحل إقامة العامل أو منزله، ويرى البعض الآخر اعتبار الحادث إصابة عمل إذا وقعت أثناء توجه العامل من محل إقامته بصرف النظر عما إذا كان هذا المحل مقرا دائما أو أقام فيه بصفة مؤقتة ما دام يقع في ذلك الطريق الطبيعي الموصل بين الجهتين، أي بين محل الإقامة الدائم أو المؤقت و محل العمل.

ونؤيد الرأي الذي من شأنه توسيع نطاق حوادث الطريق المعتبرة في حكم إصابات العمل و لكن هذه التوسعة ليست على إطلاقها وأن الغالب أن يتوجه العامل إلى مكان

عمله من محل إقامته ماعدا حالات قليلة، كما أن ليس من شك في أن<sup>1</sup> هذا الرأي يتفق مع اتجاه التأمين الاجتماعي نحو توسيع الحماية، ونطاق المزايا للمؤمن لهم. ومن شأن الأخذ بهذا التفسير لتحديد الطريق أنه إذا وقع الحادث خلال فترة عودة العامل من عمله، فلا يشترط أن يكون العامل متوجها إلى محل إقامته فقد يتوجه إلى مسكن أحد أقاربه أو أصدقائه، وقد يتوجه إلى فندق أو إلى مكان للترويح عن النفس و أيا كان المكان الذي توجه إليه العامل بعد انتهاء عمله فإنه خلال هذه الفترة التي يتطلبها الوصول إلى هذا المكان يعتبر من حوادث الطريق، وتكون الإصابة الناشئة عنه إصابة عمل<sup>2</sup>.

وما دام القانون لم يحدد نقطة لبداية الطريق الموجبة للضمان يشترط أن يقع الحادث للعامل أثناء اجتيازه الطريق الطبيعي المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي من هذا المكان، هذا يتطلب منا تحديد المقصود بالطريق ثم متى يكون الطريق طبيعيا.

### 1- بداية ونهاية الطريق :

لكي نكون بصدد حادث طريق - حادث المسار- يجب أن يقع الحادث أثناء اجتياز العامل للطريق المؤدي من منزله إلى مكان العمل أو الآتي من مكان العمل و المؤدية إلى المنزل.

ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل، و ينتهي من مدخل مكان العمل، فإذا كان منزل العامل شقة في بناية فإن الطريق يبدأ بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة، فالحوادث التي تقع داخل الشقة لا تعتبر من حوادث الطريق، ولكن متى اجتاز العامل باب الشقة، أعتبر على الطريق و لو كان لا يزال داخل البناية، فالحوادث التي تقع أثناء نزوله من الدرج أو وجوده بالمصعد تعتبر من حوادث الطريق.

أما إذا كان منزل العامل مستقلا بذاته، فإن الطريق يبدأ من لحظة اجتيازه للباب الخارجي لهذا المنزل، بحيث إذا كانت تحيط به حديقته، فإن الطريق لا يبدأ إلا بعد اجتياز

1 - محمد حامد الصياد، التأمينات الاجتماعية - معاش و تعويض تأمين إصابة العمل-، دار النهضة للتوزيع، القاهرة، 2009، ص 09 و ما بعدها.

2- محمد حامد الصياد، المرجع السابق، ص 09 و ما بعدها.

باب الحديقة، وعلى ذلك إذ أصيب العامل بعد خروجه من باب المبنى و لكن أثناء وجوده في الحديقة فإن إصابته لا تعتبر ناشئة عن حادث طريق .

كذلك فإن الطريق ينتهي باجتياز العامل لمدخل مكان العمل، ويعتبر مكانا للعمل ما كان يخضع لإشراف وسيطرة صاحب العمل وعلى ذلك فإن العامل الذي يصاب في فناء المصنع الذي يعمل به أو في أحد ملحقاته كالمخزن مثلا يعتبر قد أصيب بمناسبة العمل و لا تعتبر إصابته ناشئة عن حادث طريق<sup>1</sup> .

## 2- الطريق الطبيعي:

لا تثور صعوبة في تحديد المقصود بالطريق الطبيعي إذا لم يكن هناك سوى طريق واحد يؤدي إلى مكان العمل، ففي هذه الحالة يتعين على العامل سلوك هذا الطريق في ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه ويعتبر هذا الطريق طبيعيا مهما كان طوله و مهما كانت الأخطار الملازمة له .

إنما تعرض مشكلة تحديد الطريق الطبيعي في حالة وجود عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل، ويراعى أن الطريق الطبيعي ليست بالضرورة هو الطريق المعتاد أو المألوف فإذا اعتاد العامل سلوك طريق معين للذهاب لمباشرة عمله و العودة منه، فلا يعتبر هذا الطريق طبيعيا مجرد هذا الاعتياد، فإذا غير العامل هذا الطريق وسلك طريقا آخر لم يسلكه من قبل، فلا يعتبر بالضرورة قد انحرف عن الطريق الطبيعي، إذ قد يكون هناك أكثر من طريق طبيعي يصل إلى مكان العمل و في هذه الحالة لا يتعين على العامل أن يسلك طريقا معينا من هذه الطرق، بل له أن يختار من بينهما، وإذا اختار طريقا معينا فإنه لا يفرض عليه دائما بل يكون له أن يغيره.<sup>2</sup>

ويلاحظ أن وسيلة المواصلات لا تدخل أصلا في تحديد الصفة الطبيعية للطريق فالطريق يعتبر طبيعيا أو غير طبيعي بصرف النظر عن وسيلة المواصلات المستخدمة و إذا اعتاد العامل استخدام وسيلة معينة في ذهابه إلى مكان عمله أو عودته منه، فلا شيء يمنع

1 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 347.

2 - محمد حماد الصياد، المرجع السابق، ص 15.

من أن يغير هذه الوسيلة في أي وقت، فالعامل الذي اعتاد الذهاب إلى عمله ماشيا يستطيع أن يتوجه إليه بالسيارة، دون أن يعتبر بذلك قد انحرف عن الطريق الطبيعي. على أنه إذا اختار العامل وسيلة للمواصلات تتميز أنها تتضمن مخاطر زائدة عن سائر الوسائل المتاحة، فإن من شأن ذلك أن يجعل الطريق الذي يجتازه غير طبيعي، ومثال ذلك أن يتطلب ذهاب العامل لمباشرة عمله عبور نهر فيعمد العامل إلى عبور هذا النهر سباحة بدلا من السير على الجسر أو ركوب قارب رغم أن مكان الجسر أو مكان العبور بالقوارب لا يبعد كثيرا عن المكان الذي ينزل فيه العامل للسباحة.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى اجتياز العامل للطريق الطبيعي بين مكان عمله و مقر إقامته كما يشترط أيضا عدم حصول توقف أو انحراف عن هذا الطريق لسبب يتعلق بمصلحته الشخصية أو لسبب آخر مستقل عن العمل حتى لا يحرم من الاستفادة من تكييف الحادث بأنه حادث طريق.

### 3- التخلف و الانحراف:

يعد التخلف و الانحراف من الأسباب التي تمنع تكييف الحادث على أنه حادث مسار وستتعرف على مفهومهما من خلال ما يلي:

#### التخلف

هو انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ودخوله في مكان أو أمكنة تقع أيضا على الطريق الطبيعي للعمل، ومثال ذلك دخول العامل مقهى أو المرور على قريب له أو في مسكنه أو في محل عمله ويقضي معه بعض الوقت يتفق مع التوقف في أي كليهما يبقى العامل على الطريق الطبيعي .

#### الانحراف

فيعتبر العامل أنه انحرف عن الطريق الطبيعي إذا لم يسلك الطريق الطبيعي المؤدي إلى مكان العمل أو الذي يأتي منه وذلك بأن يسلك طريقا آخر و لو كان هذا الطريق يؤدي كذلك إلى مكان العمل، ومثال ذلك أن يسلك العامل في ذهابه لمباشرة عمله أو عند عودته منه أطول الطرق مجرد إطالة فترة سيره أو أنه يسلك طريقا خطرا بقصد المغادرة

1- عامر سلمان عبد الملك - المرجع السابق، ص 349.

وعلى أي حال يعتبر الحادث من حوادث الطريق و لو كان هناك توقف أو تخلف أو<sup>1</sup> انحراف مادام ذلك مستند إلى حاجة ضرورية من حاجات المعيشة الجارية أو تعلق بالعمل إذ أن التوقف أو التخلف أو الانحراف الذي يستند إلى مبرر من المبررات يعتبر مسلكا طبيعيا يسلكه الشخص المعتاد، و بالتالي فإن مثل هذه الإصابة تعتبر حادث عمل وفقا للقانون<sup>2</sup>.

وعليه نستنتج أن المشرع لم يجعل من مجرد وجود التوقف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي حتى لا يكيف الحادث على أنه حادث طريق خاصة إذا كان الغرض منها لضروريات الحياة اليومية ك شراء الأدوية أو لتناول الطعام بشرط ألا يكون بعيدا عن الطريق الطبيعي.

و السؤال الذي يطرح إذا حصل ووقع حادث للعامل أثناء تنقله من و إلى العمل هل يكيف الحادث على أنه حادث طريق أم حادث مرور؟

نجيب أن المشرع الجزائري ركز على تكييفه بأنه حادث عمل و يلزم صندوق الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات للعامل المصاب أثناء حادث المرور المكيف بحادث عمل رغبة منه في توفير الحماية اللازمة للعامل ذلك أن الامتيازات أو الأداءات التي تمنح للعامل عندما يكيف الحادث بحادث عمل غير التي تمنح له عندما يكيف الحادث بحادث مرور<sup>3</sup>.

### الفقرة الثانية

#### إثبات حادث العمل

إذا كانت العلاقة بين الإصابة و العمل واضحة، كما هو الحال في الجروح التي تظهر فور الحادث أو الوفاة التي تنشأ عنها مباشرة فلا صعوبة في الأمر، و لكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث إصابات و يظل سببها غير معروف مثال ذلك حالة تواجد عامل متوفي في مكان العمل حينما كان يقوم بالعمل بمفرده الأمر الذي يلزم معه إثبات سبب الوفاة،

<sup>1</sup> - محمد حامد الصياد، المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup> - محمد حامد الصياد، المرجع السابق، ص 16

<sup>3</sup> - وزارة صحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة متنوري قسنطينة، العدد

30، ديسمبر 2008، ص 167 .



ومعرفة عما إذا كانت الوفاة طبيعية أم إصابة يشملها الضمان المقرر في قانون التعويض عن حوادث العمل .

و في ذلك وضع المشرع الجزائري، قرينة إسناد في صالح المصابين أو المستحقين عنه مؤداها اعتبار الإصابة مضمونة في الحالات التالية:

- وقوع الإصابة أو الوفاة التي تحدث في مكان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة التي تحدث في زمان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج الذي عقب الحادث<sup>1</sup>.

غير أن هذه القرينة غير قاطعة ويمكن إثبات عكسها وذلك بنفي العلاقة بين الإصابة و الضرر بكل وسائل الإثبات.

وتنتفي هذه القرينة أيضا وفقا لما هو منصوص عليه في نص المادة 11 من القانون 13/83 في حالة اعتراض ذوي الحقوق للمصاب على تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم قيامهم بالمبادرة في إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة .

يتضح من خلال ما سبق أن المشرع قد استبعد في هذه الصدد القاعدة العامة في الإثبات التي تقتضي بأن على المضرور إثبات ما لحقه من ضرر حيث اعتبر أن حدوث الإصابة في مكان العمل وزمانه يعتبر قرينة على توافر العلاقة بين الإصابة و الضرر وعلى ذلك فلا يطلب من المصاب إثبات أن الضرر ناشئ عن الإصابة طالما ثبتت الواقعة المنشئة للضرر، إلا أن أعمال هذه القرينة يجدها حدان .

**أولاً:** أن تحدث الإصابة في مكان العمل و زمانه

**ثانياً:** أن تكون الأضرار الناشئة عن الإصابة قد ظهرت بأثر فوري أو في زمن قريب من الحادث أو خلال العلاج.

وفيما عدا ذلك فإن على المصاب أو المستحقين عنه إثبات علاقة السببية بين الحادث و الضرر وكذلك فإنه يجوز لصندوق الضمان الاجتماعي إثبات العكس إذ ظهر به توافر

1- المادة 09 من القانون 13/83 السالف الذكر .

العلاقة بين الواقعة والضرر الناشئ عنها<sup>1</sup> .

أما في حالة حادث المسار- الطريق- فعلى المصاب أو ذوي حقوقه إثبات أن الحادث قد وقع في الطريق الطبيعي دون حصول توقف أو انحراف عن المسار المألوف، و لهيئة الضمان الاجتماعي تقدير ذلك بدراسة المسافة المقطوعة و مدى تناسبها مع الزمن المستغرق وإثبات التوقف أو الانحراف من عدمه .

## المبحث الثاني

### إجراءات التعويض عن حوادث العمل

للحصول على تعويض وفقا لما تقرره القواعد المتعلقة بحوادث العمل لابد من توافر بعض الشروط، فيجب أن يكون المصاب يندرج ضمن الأشخاص المشمولين بالحماية القانونية ثم القيام بعملية التصريح بالحادث من الضحية بنفسه أو الأطراف الذين حولهم القانون القيام بذلك لدى هيئة الضمان الاجتماعي لتقوم هذه الأخيرة بدورها الرقابي لإثبات الطابع المهني للحادث من عدمه، و للتكفل الأمثل بالضحية وهو ما سنتناوله في هذا المبحث .

## المطلب الأول

### تحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية.

أن يصاب العامل جراء حادث العمل لا يعني حصوله تلقائيا على تعويض وفقا لما يقرره قانون حوادث العمل، بل لابد أن يكون ضمن الأشخاص الذين حددهم القانون للاستفادة من نظام حوادث العمل، فقد يكون مؤمنا له اجتماعيا، بمعنى انخراطه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهذه هي القاعدة، العامة، إلا أنه نظرا لخصوصية هذا الفرع من التأمينات قد ينص القانون على بعض الاستثناءات وذلك بإخضاع فئات عمالية لهذا التأمين على الرغم من استثناءها وبناء على ذلك يستفيدون من الحماية الاجتماعية .

1 - أحمد محمد محرز - فكرة الخطر المهني - المرجع السابق، ص 88 و ص 89 .

## الفرع الأول

### المؤمن لهم اجتماعيا

في هذه الحالة للاستفادة من الأدعاءات المقررة في باب حوادث العمل لابد من تحقيق شرط أن يكون العامل - المصاب - مؤمن له اجتماعيا، ونقصد بذلك انتسابه لدى هيئات الضمان الاجتماعي وأداء الاشتراكات المستحقة و يستوي في ذلك العامل الأجير أو الملحق بالأجير مهما كان قطاع النشاط الذي يعمل فيه و النظام الذي يسري عليه وهذا ما استوحيناه من خلال نص المادة الثالثة من القانون 11/83<sup>1</sup>.

### الفقرة الأولى

#### الانتساب

وذلك بالانخراط و التسجيل لدى هيئات الضمان الاجتماعي ويشمل وجوبا جميع الأشخاص الذين يطبق عليهم التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون 14/83<sup>2</sup> على أنه " ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المحددة في هذا الفصل - ينتسب وجوبا كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط."

و عليه فإن المشرع في هذه المادة قد حدد لنا الأشخاص المستفيدين من الحماية الاجتماعية.

ويقع على عاتق أصحاب العمل مهمة التزام الانتساب و الذي يختلف باختلاف الجهة المستخدمة التي يعمل لديها العامل وطبيعة العمل المؤدى .

1- القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 .

2- القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 .

وعليه فابتداءً من أول يوم تنشأ فيه علاقة العمل بين العامل و رب العمل يقوم التكليف المتعلق بالانتساب أي بالتصريح بانخراط العامل لدى هيئات الضمان الاجتماعي وذلك بتقديم طلب خلال عشرة أيام (10) التي تلي التوظيف أو بداية النشاط<sup>1</sup>. وإلا سوف يتعرض إلى غرامة مالية نصت عليها المادة السابعة من القانون 17/04 و بالنسبة للطلبة الذين يزاولون تعليمهم العالي أو ما مثله في مؤسسة عمومية أو خاصة فيجب أن يتم انتسابهم خلال العشرين يوماً من تاريخ تسجيلهم .

أما بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً مهنياً أو صناعياً أو تجارياً أو حرفياً أو فلاحياً أو حراً أو في أي فرع أو قطاع نشاط آخر حتى وإن لم يستخدموا عمالاً أجراً فيعتبر التصريح بالنشاط طلباً للانتساب<sup>2</sup>، وفي حالة الإخلال بالتزام الانتساب تفرض عليه عقوبة مالية تضمنتها المادة و 13 من القانون 17/04 .

### الفقرة الثانية

#### أداء الاشتراكات

إذا انتسب العامل إلى هيئة الضمان الاجتماعي يقع عليه التزام ثان وهو أداء الاشتراكات المستحقة وهذا للاستفادة من الأداءات المقررة في باب التأمينات الاجتماعية. وعليه فإن أصحاب العمل عليهم أن يدفعوا لهيئات الضمان الاجتماعي أقساط الاشتراكات المستحقة عن العمال و المستخدمين الذين يشغلونهم وذلك خلال الثلاثين يوماً من انتهاء كل ثلاثي و يكون دفعة واحدة في حالة ما إذا كان صاحب العمل يشغل أقل من عشرة عمال أما إذا كان يشغل أكثر من تسعة عمال فعليه أن يدفع الاشتراكات في ظرف الثلاثين يوماً التالية بمرور كل شهر. ويعتمد الأجر الخاضع للضريبة الذي يتقاضاه العامل كأساس مرجعي في حساب قيمة الاشتراكات التي تقتطع إجبارياً بمرور كل شهر دون الاحتجاج لا من رب العمل و لا من جهة العامل.

1 - المادة 06 من ق 17/04 المعدل و المتمم للقانون 14/83 السالف الذكر .

2 - المادة 05 و 10 من القانون 17/04 السالف الذكر .

أما فيما يتعلق بالأشخاص الغير أجراء الذين يعملون لحسابهم الخاص فيدفعون اشتراكاتهم مرة كل سنة وذلك في الفترة المحددة من الفاتح مارس من كل سنة وقبل أول ماي من نفس العام و تعد قيمة الاشتراكات قائمة في ذمة العامل الأجير إذا انتسب قبل أول أكتوبر أو إذا توقف عن العمل بعد 31 مارس من السنة المدنية<sup>1</sup>.

و بالرجوع إلى القانون 13/83 في المادة الثانية منه نجد أن أحكام قانون حوادث العمل تسري على العامل أي كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه معناه أنه يطبق على القطاع الخاص وعلى القطاع العام أيضا رغبة من المشرع في المساواة في الحقوق و في الأداءات التي يحصل عليها العامل.

كما نصت المادة الثالثة من نفس القانون على أنه: " يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون 11/83 و بالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تحدد لنا الأشخاص المستفيدين من هذا النظام أجراء كانوا أو ملحقين بهم أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه .

وهذا يجعلنا نطرح تساؤل ما هو الفرق بين الأجراء و الملحق (المشبه) بالأجير؟ وسنجيب عليه من خلال تعريف كل منهم .

فيعتبر عامل أجير وفقا للمادة الثانية من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup> كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي كان أو معنوي عمومي أو خاص."

أما العمال المشبهين- الملحقين- بالأجراء و الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية فهم:

1- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.

2- العمال الذين يستخدمهم الخواص لا سيما خدم المنازل و البوابون و السواقون و الخادمت و الممرضات و الأشخاص الذين يجرسون أو يراعون عادة أو عرضا في منازل

1 - المادة 13 مكرر من المرسوم 33/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي .

2 - القانون 11/90 المؤرخ في 11/04/21 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية عدد 17 سنة 1990.

مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.

3- الممتنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.

4- الفنانون و الممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى التي تدفع مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني .

5- البحارة الصيادون بالصحة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

6- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون<sup>1</sup>.

وكذلك يشبه بالأجراء حمالو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك أو حراس مواقف السيارات الغير مأجورة المرخص لهم بذلك.

ويشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل و الأمراض المهنية الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 13/83 الآتي ذكرهم.

1- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا .

2- الأشخاص الذين يزاولون في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي وإعادة تكييفهم المهني.

3- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.

4- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.

5- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.

6- الطلبة.

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

أما المادة السادسة من القانون 11/83 فقد اعتمدت على مبدأ إقليمية القوانين أي تطبيق قوانين الجمهورية في كامل التراب الوطني على كل الأشخاص الذين يشتغلون

1- القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية عدد 17 سنة 1990.

في التراب الوطني و لا تهم جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات لصالح فرد أو جماعة ومهما كانت طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو مبلغ أو طبيعة أجرهم.

## الفرع الثاني

### الغير مؤمن لهم اجتماعيا

في هذه الحالة يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لاهما كانت صفتهم ويجب الإشارة إلى أن الحماية تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى بالرغم من أن نص المادة 83 من القانون 11/83 قد حظرت دفع الأديات المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية خارج التراب الوطني إلا أنه استثناءا يمكن أن تكفل الأديات المستحقة الأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية و التمثيليات الجزائرية و الطلبة المتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم<sup>1</sup> وفعلا جاء المرسوم 224/85 لتحديد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الآتي ذكرهم.

1-الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية و القنصلية.

2-العمال العاملون في الخارج باسم التعاون

3-أعوان الممثلات الجزائرية

4-موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج

5-الطلبة و العمال الذين يقبلون بمتابعة التكوين في الخارج.<sup>2</sup>

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

وكان لابد الإشارة إلى أنه إذا نتج عن حادث العمل وفاة الضحية فإن ذوي حقوقهم يستفيدون من الأديات المقررة وفقا لأحكام حوادث العمل وهو ما نصت عليه في المادة

1 - المرسوم 224/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم

اجتماعيا الذين يعملون أو يتكفونون في الخارج - الجريدة الرسمية عدد 35 لسنة 1985.

2 - المادة الأولى من المرسوم 224/85السالف الذكر .

67 من القانون 11/83 و المحالة إليها بالمادة 52 من القانون 13/83 و المعدلة و المتممة بموجب المادة 30 من الأمر 17/96<sup>1</sup> فهم كالتالي :

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

2- الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثماني عشر (18) سنة.

- ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:

- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة و الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

- الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين (21) سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة و المكفولون من الإناث مهما تكن سنهم .

- الأولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

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

1 - المادة 67 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 30 من الأمر 17/96 المعدلة بالمادة 21 من القانون 04/11.



## المطلب الثاني

### إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي

في حالة وقوع حادث عمل فإن الضحية، المستخدم، هيئة الضمان الاجتماعي هم الأطراف الذين يقع على عاتقهم عبء التصريح<sup>1</sup> بالحادثة ويهدف إجراء التصريح إلى إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بوقوع حادث العمل لتقوم هذه الأخيرة بتحرياتها وتحقيقها للبت في الطابع المهني للحادث وللتكفل الأمثل بالضحية، كما يجب توفير جميع الظروف المناسبة ليقوم الأعوان المكلفين بالبحث في مجريات الحادث وأسبابه و تسخير جميع الشهود و الوثائق التي يحتاجونها للقيام بمهامهم .

## الفرع الأول

### إلزامية التصريح بالحادثة

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون 83 / 13 المتعلق بحوادث العمل بحيث يجب أن يتم التصريح بهذا الحادث وفقا لما نصت عليه المادة 13 من نفس القانون<sup>2</sup>.

## الفقرة الأولى

### الأطراف الواجب عليهم التصريح

بالرجوع إلى المادة 13 من القانون 83 / 13 نجد أن المشرع أوجب على ثلاثة أشخاص التصريح بالحادثة وهم المصاب، صاحب العمل و هيئة الضمان الاجتماعي.

1 - Hannouz mourad- khadir Mohamed- précis de sécurité sociale – office de - 1 publication universitaire- ben aknoun- 1996- page 120.

2- سماني الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي علي ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010، ص 45.

## أولا

## تصريح الضحية

لقد نصت المادة 13 في فقرتها الأولى من القانون 13/83 السالف الذكر على إلزامية التصريح بالحوادث من المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل، وذلك في أجل 24 ساعة من وقوع الحادث.

وتجدر الإشارة إلى أن التصريح يكون إلا في أيام العمل الرسمية فيخرج عن نطاقها الأعياد الرسمية ونهاية الأسبوع، ويمكن تجاوز هذا الأجل في الحالات القاهرة مثلا في حالة إصابة العامل وتعرضه إلى غيبوبة أو فقد للحركة يستحيل على العامل احترام هذا الأجل المقرر.

لكن إذا تم الإخلال بالمادة القانونية المحددة وهي 24 ساعة هل يفقد العامل حقه في الحماية ؟

لم يشر المشرع الجزائري في القانون المنظم لحوادث العمل و الأمراض المهنية لهذه النقطة، ولا يمكن الاستناد إلى القواعد العامة، فيمكن الأخذ برأي بعض الفقه المنوه لعدم وجود أي أثر على مخالفة هذا الإجراء لأن الأمر يتعلق بإجراءات تنظيمية لا تؤثر على حقوق العامل<sup>1</sup>.

## ثانيا

## تصريح صاحب العمل

و يكون ذلك اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه في ظرف 48 ساعة و لا تحسب أيام العطل.

وتعد فترة 48 ساعة هي مدة قصيرة خاصة إذا وقع الحادث خارج المؤسسة مثلا في حالة مزاوله العامل لنشاطه في ورشه خارجية أو في مهمة خارج الوطن.

وقد أوجبت المادة 15 من القانون 13/83 على رب العمل التصريح بالحوادث حتى و لو لم ينجز عنه عجز عن العمل أو بدا أن لا سبب للعمل فيه و في هذه الحالة الأخيرة لا

1 - طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في فرع القانون الخاص، جامعة الجزائر، 2005، ص 59 .

يجوز لصاحب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات<sup>1</sup> فرب العمل ملزم بالتصريح بالحادثة الذي وصل إلى علمه دون أن يقوم بتكليفه فمهمته تنحصر في التصريح و تكيف حادث العمل يعود إلى هيئة الضمان الاجتماعي .

و في حالة إخلال صاحب العمل بالزامية التصريح تفرض عليه غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 20 ٪ من الأجر الذي يتقاضاه الضحية كل ثلاثة أشهر<sup>2</sup>. ويكون التصريح بموجب وثيقة خاصة تثبت الواقعة ترسل إلى هيئة الضمان الاجتماعي برسالة موصى عليها بالإشعار بالوصول.

### ثالثا

#### تصريح هيئة الضمان الاجتماعي

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بمجرد علمها بالحادثة بالتصريح به إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص<sup>3</sup> ليقوم هذا الأخير بمهمة التحقيق و التحري في ملابسات الحادث وظروف وقوعه.

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه من التزام التصريح يمكن أن يبادر بذلك المصاب أو ذوي حقوقه بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي، و يمكن كذلك أن تقوم المنظمة النقابية أو مفتشية العمل بمهمة التصريح وذلك في أجل 04 سنوات من يوم وقوع الحادث وفقا لما نصت عليه المادة 14 من القانون 13/83 .

و يمكن ملاحظة أنه في حالة وقوع حادث مسار- طريق - للعامل أثناء انتقاله إلى العمل ذهابا وإيابا من مكان إقامته فإن الجهة الإدارية أو القضائية التي حققت في الحادث مثل الدرك الوطني- الشرطة- النيابة العامة تكون ملزمة بإرسال نسخة من المحضر الذي أعدته إلى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل عشرة أيام، كما تسلم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إن طلبوا ذلك<sup>4</sup> .

p 121.-Hannouz Mourad - khadir Mohammed – Op – cit-1

2 - المادة 26 من القانون 14/83 السالف الذكر .

3 - المادة 13 /3 من القانون 13/83 السالف الذكر .

4 - المادة 20 و21 من القانون 13/83 السالف الذكر.

## الفقرة الثانية

### شكل التصريح

بتفحص القانون 13/83 نجد أنه لم ينص على شكل معين للتصريح بالحوادث وعليه فإن تصريح الضحية للمستخدم يمكن أن يكون شفويا في حال وقوع الحادث أمام المستخدم أو بموجب رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالاستلام في حال حصول الحادث خارج مكان العمل.

مع التذكير أن رب العمل يجب أن يصرح بالحوادث ولو لم يخلف عجز عن العمل<sup>1</sup>.

وكما رأينا سابقا أن تصريح الجهات القضائية والإدارية يكون بموجب المحضر الذي تحرره عند حدوث حادث المسار أو وقوع حوادث تستلزم حضورها وعليه فإن شكل التصريح لا يهم، فالهم هو إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بالحوادث لتقوم بمهمتها الرقابية والتأكد من الحادث.

## الفرع الثاني

### التحقيق الإداري و المعانية الطبية.

ما إن يقع حادث أثناء العمل تترتب ضرورة الإبلاغ عنه لدى الجهات المختصة لتتولى هذه الأخيرة مهمة البحث عن ملابسات الحادث وحيثياته ومن خلالها يتم إثبات الطابع المهني للحوادث من عدمه.

ويخضع الضحية أيضا إلى بعض الفحوصات الطبية لمعرفة حالته وما خلفه الحادث من أضرار.

## الفقرة الأولى

### التحقيق الإداري

بمجرد أن يتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ومنها التصريح بالحادثة عليها أن تشعر المصاب بقرارها، أما إذا لم تبلغه خلال هذا الأجل يعتبر الطابع المهني ثابتاً من جانبها<sup>1</sup> .

ولتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدراسة الملف قد تحتاج إلى بعض المعلومات عن هذا الحادث وظروفه مما يفرض عليها القيام بالتحقيق الإداري في مكان وقوع الحادثة سواء كان داخل المؤسسة أو الورشة التي يشتغل فيها العامل المصاب وهذا بهدف الاستنارة بملاحظات الواقعة .

ويفرض على صاحب العمل تقديم المساعدة الضرورية<sup>2</sup> التي يحتاجها الأعوان المكلفين من هيئة الضمان الاجتماعي للقيام بالتحقيق من معاينة المكان واستجواب الشهود و التأكد من المعلومات التي بحوزته، وهذا بهدف تسهيل المهمة .

أما إذا كان الحادث حادث مسار أو تترتب عنه مسؤولية جزائية فإن المحقق يعتمد على المحاضر التي تقدمها الجهات القضائية من النيابة العامة و القاضي المكلف و الجهات الإدارية ويقوم بضمها إلى التحقيق الذي قام به ويقدمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي لتقوم بالبت في الطابع المهني للحادث .

## الفقرة الثانية

### المعاينة الطبية

من الأمور الأساسية في تكييف الحادث، من حيث نسبة العجز التي يخلفها و الحالة الصحية للمصاب وغيرها من المسائل و المعطيات التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من إصدار قرارها وجوب معاينة الإصابات والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب المعالج الذي

1 - المادة 16 و 17 من القانون 13/83 السالف الذكر.

2 - المادة 19 من القانون 13/83 السالف الذكر .

يستوجب عليه تحرير شهادتين طبيتين وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 22 من القانون 13/83 .

\* شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ويجب أن توصف فيها حالة المصاب، و أن تقدر عند الاقتضاء حالة العجز المؤقت كما يشار فيها إلى المعينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابة<sup>1</sup> .  
وتحرر هذه الشهادة في مطبوعة خاصة من هيئة الضمان الاجتماعي ويتم بموجبها وصف كلي ومحدد لمختلف الأضرار في الفحص الطبي و الآثار المحتملة للحادث، التوقف عن العمل<sup>2</sup> .

\* شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما وفيها يتم تقرير الشفاء أو العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، وعند الاقتضاء يمكن أن يحدد تاريخ الجبر أو توصف حالة المصاب بعد هذا الجبر وفقا للمادة 24 من القانون 13/83 .

ويتم تحرير الشهادتين في نسختين ترسل الأولى إلى المصاب و الأخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي، و يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية وفقا للمادة 26 من القانون 13/83 .

و بعد أن تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف من التصريح بالحادث و التحقيق الإداري و المعاينة الطبية يتم تكوين ملف بعد التأكد من المعلومات التالية:  
\* أن يكون المصاب مؤمن له اجتماعيا وله رقم تأمين معين وأن هذا الرقم لا يزال ساري المفعول .

\* التأكد كذلك من تاريخ بداية العمل و تاريخ حدوث الحادث .  
وبعد التأكد من المعلومات يتم فتح ملف يحتوي على رقم تسجيل معين واسم ولقب المصاب وتاريخ الحادث وطبيعته وهوية الشخص الذي صرح بالحادث وكل هذه المعلومات

1- المادة 33 و 213 من القانون السالف الذكر .

2- Hannouz Mourad – khadir Mohammed-2 p 124.- Op – cit.

تدون في الواجهة الأولى للملف ويوضح فيه وثيقة التصريح بالحادثة وكذا الشهادة الطبية التي يحضرها المصاب، ووثيقة بيان لرأي المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي وكذا نسخة عن البيان الذي أرسل إلى مفتش العمل للاطلاع عليه، وكذلك وثيقة طلب التحقيق، إذا كان هناك تحقيق إداري حول الحادث ضف إلى ذلك بيان يتضمن النتائج المتوصل إليها من هذا التحقيق الذي يجريه أعوان من مصلحة الوقاية. ويتم ترقيم هذا الملف ويسجل في سجل خاص بمصلحة الحوادث كما يسجل بنفس الرقم الذي سجل به الملف في مصلحة الحوادث في سجل لمفتشية العمل.

وعليه بعد أن توافرت المعلومات عن الحادث وجب على هيئة الضمان الاجتماعي البث في الطابع المهني للحوادث من عدمه في ظرف عشرين يوماً من وقوع الحادث وفي كلتا الحالتين يجب عليها إعلام المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها ويتم وضع القرار في ملف المصاب .

أما إذا لم يصدر الاعتراض من هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحوادث يعتبر هذا الأخير ثابتاً من جانبها.

## خاتمة الفصل الأول

الواقع أننا نحاول هنا وضع خاتمة لكل ما قدمناه عن مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض عن حوادث العمل، فقد عالجنا في المبحث الأول من دراستنا الأساس القانوني للتعويض مبينين مراحل تطور فكرة التعويض انطلاقاً من قواعد المسؤولية التقصيرية المبنية على الخطأ الواجب الإثبات لكن بعد فترة أثبتت عجز هذه النظرية وتم اللجوء إلى قواعد المسؤولية العقدية التي تعقد مسؤولية رب العمل بمجرد وقوع الحادث، غير أن هذه القواعد عجزت أيضاً عن تدارك الكم الهائل من ضحايا حوادث العمل، فظهرت نظرية الأخطار الاجتماعية التي مفادها أن حادث العمل هو خطر اجتماعي يهدد المجتمع بأكمله وليس الفرد العامل فقط لذا يجب مواجهته من قبل المجتمع ككل وذلك باستحداث أنظمة التأمينات الاجتماعية التي تتولى تعويض ضحايا حوادث العمل دون حاجة إلى إثبات الخطأ و الضرر، وقد توالى القوانين في الدول الأوروبية إلى أن ظهر قانون 09 أبريل 1898 المقرر للمسؤولية الموضوعية لأصحاب العمل في فرنسا الذي كان منطلقاً لتأسيس التعويض الجزائي عن حوادث العمل تم إقرار المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بإنشاء هيئة عامة تتولى تعويض المضرورين مقابل اشتراكات دورية يقدمها رب العمل، أما في الجزائر فقد استمر العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية 1966 حيث صدر الأمر 183/66 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل و تواصل العمل به إلى غاية صدور القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و المعمول به حالياً كما لا يمكننا التعويض دون معرفة ما هو حادث العمل المشمول بالحماية و ما هي العناصر الواجب توافرها في الواقعة فحادث العمل هو "كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل " وعليه لا بد من توفر شرط جسمانية الإصابة، فجائية الحادث وخارجيته، وقيام علاقة السببية بين الحادث و الإصابة . و رغبة من المشرع في توسيع نطاق الحماية أدرج لنا الإصابات التي تدخل ضمن نطاق حوادث العمل كحوادث الطريق.

بعد وقوع الحادث وتوفر عناصره لا بد من تحديد مجموعة من الإجراءات نبدأها بتحديد الأشخاص المستفيدين من التعويض و القيام بإجراء التبليغ لدى الجهات المختصة حتى



يتسنى لهذه الأخيرة دراسة الملف و القيام بالتحريات اللازمة من أجل التحقيق في الحادث و ملابساته و من ثم تكييفه على أنه حادث عمل و عليه يستحق التعويض المقرر له قانوناً أم أنه مجرد حادث عادي لا يندرج في إطار حوادث العمل.

## الفصل الثاني

نظام التعويض عن حوادث العمل .

## الفصل الثاني

### نظام التعويض عن حوادث العمل

تكتسي حوادث العمل أهمية بالغة كونها من الأخطار الاجتماعية التي يجب مواجهتها من قبل المجتمع ككل لأنها تعد من أخطار المهنة، و لالتقاء هذه الحوادث فرضت القوانين و الأنظمة قواعد من أجل الوقاية و الحماية، غير أنه شهدت في حالات كثيرة وقوع الحوادث ما أدى إلى خسارة كبيرة سواء من الناحية المادية أو الجسدية أو المعنوية، فالعامل الذي يمارس نشاطه في المؤسسة قد يصاب أثناء أو بمناسبة أداء عمله كما رأينا سابقا جراء حادث عمل فليحق به أضرار وتطبيقا للحماية التشريعية لهذا العمل فقد كفل القانون للضحية نظاما تعويضا جازيا قرره له أنظمة التعويض عن حوادث العمل، وهو تعويض قانوني رسمه القانون مسبقا دون ترك أية سلطة تقديرية للقاضي في تحديده، ويختلف هذا التعويض باختلاف العجز الذي يصيبه فقد يترتب عنه عدم القدرة عن العمل لفترة مؤقتة يحتاج فيها إلى علاج وإعادة تأهيل وظيفي وإعادة تكييف مهني أو إلى انتقاص قدرته المهنية و إلى تعويضات نقدية وذلك لتلبية احتياجاته المادية إلى غاية شفائه أو جبر جرحه وعودته إلى عمله، غير أنه في الكثير من الحالات قد يصاب العامل بأضرار تؤدي إلى إعدام قدرته المهنية نهائيا وعدم قدرته على التكسب إطلاقا بحيث يصبح العامل عاجزا عن أداء عمله بصفة مستديمة وما ينتج عن هذه الحالة من الناحية المادية أو المعنوية وضمانا لحمايته من الناحية الاقتصادية كفلت له الأنظمة التعويضية عن حوادث العمل تعويضات تختلف باختلاف نسبة العجز وفقا لقاعدة حسابية تختلف من عامل لآخر، كما قد ينتج عن الحادث وفاة الضحية إما أثناء الحادث أو بتضاعف ضرره ووفاته وتعد هذه الحالة من أخطر نتائج حوادث العمل فيستحق ذوي حقوقه تعويضا عما أصابهم وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي هذه المهمة.

إلى جانب التعويض الجزائي يستحق ضحية حادث العمل تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية المدنية إلا أن استفادته من هذا التعويض يكونا مقرونا بشروط حددها القانون بخطأ رب العمل وكذا خطأ الغير حيث تترتب مسؤوليتها عن ذلك الحادث.

غير أن تطبيق أي قانون من شأنه أن يثير منازعات الأولى تكون بسبب تطبيق قانون حوادث العمل وذلك بين هيئة الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم حول حالة المصاب، وقد كفل القانون طرقا لتسويتها عن طريق التسوية الودية بواسطة لجان حولها القانون ذلك ربما للوقت و الجهد معا وإذا لم تفلح التسوية الودية يتم اللجوء إلى القضاء لتسوية هذه النزاعات، أما المنازعات الثانية فتكون باللجوء إلى القضاء المدني في إطار قواعد المسؤولية المدنية من أجل الحصول على التعويض التكميلي وذلك برفع دعوى على مسبب الضرر سواء أكان المستخدم أو الغير أو نتيجة الخطأ المشترك مع مراعاة الطابع التكميلي للتعويض تفاديا لإثراء المضرور بلا سبب أو حصوله على تعويضيين عن ضرر واحد.

## المبحث الأول

### تقدير التعويض عن حوادث العمل

يمر حادث العمل بمرحلتين مرحلة الحركة و الفعالية يستحق المصاب خلالها التعويض العيني المتمثل في العلاج الطبي كما يستحق عنها التعويض النقدي المؤقت و لا تعد حالة المصاب الصحية مستقرة خلال هذه المرحلة فهي عرضة للمؤثرات الداخلية و الخارجية التي تؤدي إلى تفاقمها.

أما المرحلة الثانية فهي مرحلة الاستقرار و السكون، إذ يبدأ استحقاق التعويض الدائم بعد تقدير نسبة العجز الناجم عن الإصابة، أو يستحق تعويض عن الوفاة الأشخاص المحددين قانونا<sup>1</sup>.

والأصل أن استحقاق تعويض جزائي محدد مسبقا عن حادث العمل، ذلك أن قاعدة الحصانة تحجب عن المصاب حق المطالبة بتعويض وفقا للقواعد العامة، إلا أن إثبات مرتكب الخطأ يكسر هذا الحاجز فاتحا الطريق أمام المصاب للمطالبة بتعويض تكميلي وهذا ما سنحاول تناوله فيما يلي:

1- حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 160 .

## المطلب الأول

### أداءات التعويض الجزافي

إذا تحققت الإصابة وكيفت على أنها حادث عمل، فإن المصاب يستحق تعويضا جزافيا محدد مسبقا من قبل التشريع المتعلق بحوادث العمل و القوانين الأخرى ذات الصلة، إذ لا يترك للقاضي أية سلطة تقديرية له، وتتولى مهمة التعويض الجزافي هيئة عامة حولها القانون ذلك .

و الضرر اللاحق بالضحية يختلف من شخص لآخر، فقد يترتب عن الحادث إما عجز مؤقت أو عجز دائم، و أخطر حالة قد تصيبه هي الوفاة، وعليه يختلف تقدير هذا التعويض الجزافي باختلاف حجم الضرر وحالة العجز المسجلة، وهذا ما يجعلنا نتطرق إلى كل حالة على حدى وذلك بإبراز صور التعويض فيما يلي :

### الفرع الأول

#### الأداءات العينية

يضمن تشريع حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب بحادث عمل أو لذوي حقوقه الاستفادة من الأداءات العينية بغض النظر عن سبب الإصابة أو الشخص المتسبب فيها، بل لو بات السبب أو الشخص المتسبب فيهما مجهولين، و لا يشترط للاستفادة من هذه الأداءات سوى إثبات صفة المؤمن الاجتماعي للعامل من جهة إلى جانب إثبات إصابته بحادث عمل أو مرض مهني من جهة أخرى، و لا يهم بعد ذلك أداء المستخدم اشتراكات التأمين أو تخلفه في أدائها.

و العامل الذي يتعرض لحادث عمل تعوضه هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالأداءات العينية التي تستلزمها حالته الصحية إلى غاية ثبوت شفائه أو انجباره سواء حصل انقطاع عن العمل أو لم يحصل وبدون تحديد المدة<sup>1</sup> ومن بين الأداءات العينية الحق في العلاج و إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكييف المهني .

1 - عبد الملوك بوتغريوت، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص 94 و ص 95.

## الفقرة الأولى

### العلاجات

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له و ذوي حقوقه.

فإذا أصيب العامل في مكان العمل يقع على صاحب العمل التزام نقله إلى المستشفى بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك<sup>1</sup>، وتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بكافة المصاريف وفقا لنص المادة 31 من القانون 13/83 وإذا احتاج العامل إلى التنقل مرة أخرى للمعاينة الطبية وحده أو كانت حالته الصحية لا تسمح له بالتنقل بمفرده تكفل و تضمن تنقله ومساعدته إلى جهة العلاج المعتمدة.

وتختلف آثار الحادث من عامل إلى آخر، فإذا كانت حالة المصاب تستدعي خضوعه للعلاج فوراً بعد الحادثة، فلصاحب العمل أن يتكفل بمصاريف الفحوصات البيولوجية و الكهروديوغرافية و المجافية و النظرية إن كانت تستدعي حالته ذلك كما يلتزم بشراء الأدوية التي يحتاج إليها، وإذا كانت الجراحة لازمة يقوم بدفع مصاريفها ثم يرجع المستخدم على هيئة الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي دفعها على المصاب مع تقديم وسائل الإثبات من الفواتير و الإيصالات التي أنفقها .

و إذا كانت حالة المصاب تستلزم مكوثه لفترة معينة في المستشفى لجر ضرره وتحسن حالته، فإن للمصاب الحق في تلقي ذلك العلاج لدى الجهات المتعاقدة مع هيئات الضمان الاجتماعي و التي تقدم الحد الأدنى من الخدمات الطبية، أما إذا رغب المصاب في الذهاب إلى مستشفى آخر، لكون هذا الأخير يقدم خدمات أحسن فعليه أن يتحمل فارق المصاريف.

إذا رأى الطبيب أن المصاب بحاجة إلى المعالجة بمياه الحمامات المعدنية و المعالجة المتخصصة فعلى المعني أن يقدم طلباً إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء هذا العلاج باستثناء العلاج المتخصص و الحالات الاستعجالية

1- المادة 08 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 04 من الأمر 17/96 السالف الذكر.

التي تتطلبها وضعية المريض الصحية وتتراوح مدة العلاج بمياه الحمامات المعدنية بين 18 و 21 يوما وتحدد مدة العلاج المتخصص بوصفة طبية<sup>1</sup>.  
ويتحمل المؤمن له نسبة 20 % من نفقات العلاج بمياه الحمامات المعدنية وعليه فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بنسبة 80 %.  
و على المؤمن له احترام هذه الإجراءات وإلا لن ترد له مصاريف العلاج في حالة عدم إتمامه لفترة العلاج المحددة إلا إذا كان ذلك يبرره عذر قاهر أو سبب طبي أقره الطبيب المستشار .

## الفقرة الثانية

### الأجهزة التعويضية

قد ينتج عن الإصابة فقد العامل لأحد أعضائه أو أحد حواسه مما يمنعه من مواولة عمله الأصلي أو أية وظيفة أخرى فيصبح بحاجة إلى الإمداد بأجهزة تعويضية عما فقدته حتى شفائه أو تلازمه طيلة حياته وتمثل هذه الأجهزة فيما يلي :

- الأجهزة التعويضية للعيون وهي النظارات بأنواعها، العيون الصناعية، العدسات اللاصقة، أما إذا تعلق الأمر بتجديد إطارات النظارات أو تجديد عدساتها الضائعة أو المتدهورة فلا يتم ذلك إلا بعد مرور خمسة أعوام على الوصفة الأخيرة<sup>2</sup>.
- الأجهزة التعويضية للأسنان، الطاقم الكامل، التركيبات الجزئية .
- الأجهزة التعويضية للجراحة، العظام، الأطراف السفلية و العلوية، أجهزة سائدة للعمود الفقري والأطراف و العكاكيز و العصي بأنواعها، الكراسي المتحركة بأنواعها.
- أجهزة الشلل للأطراف السفلى.
- الأجهزة التعويضية للأذن.

و لا يكون للمؤمن له الحق إلا في جهاز واحد عن كل عائق و له الحق في جهاز مؤقت قبل الحصول على الجهاز النهائي و ذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي قبل البث في أمر التكفل

1- المادة 16 من المرسوم 84 - 27 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 - 11 .

2 - المادة 08 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 04 من الأمر 17/96 و المادة 04 من القانون 08/11 .

3- المادة 09 من المرسوم 84 - 27 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 .

بمصاريف شراء أي جهاز أو عضو بديل أو تركيبه أو إصلاحه أو تجديده أو قبل رد هذه المصاريف أن تقوم بأية مراقبة تقنية تراها مفيدة قصد التأكد من ضرورة شراء الجهاز أو تركيبه أو إصلاحه أو تجديده، و التحقق من كون الجهاز المختار المقدم يلائم عطب المؤمن له أو عجزه، و لا يمكن قبول طلب تجديد أي جهاز من الأجهزة التعويضية إلا إذا كان هذا الجهاز غير صالح للاستعمال وغير قابل للإصلاح أو كانت التغيرات الحاصلة للمؤمن له تبرر ذلك<sup>1</sup>.

ويقع على عاتق المؤمن له عبء الاحتفاظ بجهازه وصيانتته، ويتحمل تبعات تدهور هذا الجهاز أو ضياعه عمداً أو نتيجة خطأ فادح منه، كما لا يمكنه بيع الأجهزة و توابعها ولا التنازل عنها وفي حالة بيعها أو التنازل عنها يفقد حقه في تجديدها<sup>2</sup>.

### الفقرة الثالثة

#### إعادة التأهيل الوظيفي و إعادة التكييف المهني

بعد التأهيل مرحلة مكتملة للعلاج تشارك في إعادة فعالية قوة العمل أو وضعها في قناة إنتاجية أخرى تتلاءم وقدرتها لما بعد الإصابة، و بذلك تتجاوز أهمية تأهيل العامل المصاب تلك التعويضات النقدية التي يمنحها إياه القانون .

فلا يجوز أن يستأنف العامل عمله وهو ما يزال في حالة عجز تعيقه عن العمل بالقدرة و المهارة ذاتها التي كان يتمتع بها قبل الإصابة لما في ذلك تأثير سلبي بالنسبة إلى كل من صاحب العمل و العامل، فقد لا يتطابق تاريخ الشفاء أو ثبوت الحالة الصحية للمصاب مع تاريخ إمكان العامل استئناف نشاطه المهني .

ولهذه الأسباب مجتمعة بادر المشرع إلى النص على حق التأهيل ووضع أحكام قانونية خاصة بهذه الصورة من العلاج<sup>3</sup>.

1- المادة 10 من المرسوم 84 - 27 السالف الذكر .

2- المادة 11 من المرسوم 84 - 27 السالف الذكر .

3- حسن بن عطية الحربي، المرجع السالف السابق، ص 96 .



## أولا

## إعادة التأهيل الوظيفي

قد يصاب العامل بعجز يمنع من مواصلة نشاطه المعتاد إلا بعد خضوعه لتأهيل وظيفي وذلك باستفادته من علاج خاص، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة و خلال هذه الفترة له الحق في:

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة.
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.
- مصاريف التنقل.
- التعويضات اليومية إذ أن المصاب من حادث عمل و الذي يمارس تأهيلا وظيفيا يستفيد من التعويضات اليومية، على أساس المقاصة إذا كانت الإصابة تمثل عجزا مؤقتا وبالنسبة للربع إذا كانت الإصابة تمثل عجزا دائما<sup>1</sup>.

## ثانيا

## إعادة التكييف المهني

يتم علاج ضحية حادث العمل وإعادة تكييفه مهنيا في مؤسسة خاصة أو لدى رب العمل الذي يمارس مهنته لديه.

و المستفيد من إعادة التكييف المهني كما هو الحال في إعادة التأهيل الوظيفي، يتم بناء على طلب من الضحية نفسه أو باقتراح من هيئة الضمان الاجتماعي برأي من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار للهيئة.

و في حالة رفض إعادة تكييفه مهنيا و كان الضحية في حاجة إليها يمكنه الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي و طلب الخبرة الطبية<sup>2</sup>.

إلا أنه في كلتا الحالتين إعادة التأهيل الوظيفي و إعادة التكييف المهني يقع على عاتق المستفيد بعض الالتزامات أولا متابعة العلاج الذي يساعده على الشفاء أو التثام الجروح

1- المادة 31 من القانون 13/83 السالف الذكر .

2- Tayeb belloula – op – cit. – p 155 .

لاستعادة قدرته و قوته العضلية و عليه احترام المراجعة و الفحوصات الطبية و عليه احترام الوصفات المطلوبة .

و في حالة عدم احترامه للالتزامات المفروضة عليه، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف التعويضات أو تخفيضها و في حالة النزاع يمكن للضحية رفع طعن أمام الجهات المختصة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### الأداءات النقدية

بالإضافة إلى الحق في الاستفادة من الأداءات العينية، فإنه إذا حالت الإصابة بين المؤمن له وبين عمله، فإن للمصاب الحق في الأداءات النقدية و هي عبارة عن تعويضات يومية تدفع للعامل الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن العمل بسبب حادث عمل .

وتختلف آثار الإصابة الناشئة عن حادث العمل من عامل إلى آخر، وقد تبقى حالة المصاب غير واضحة فيستحق خلالها تعويضة يومية ومن ثم تأتي مرحلة تحديد حالته، فإذا ترتب عنها عجز العامل عن مزاولة عمله بصفة مؤقتة أو يحول كلية وبصفة مستديمة بينه وبين أداء عمله فإنه يستفيد من تعويضات نقدية عما لحقه من ضرر .

كما قد ينتج عن الحادث وفاة العامل ما يعرضه وأسرته إلى بؤس الحاجة والعوز وبدون معيل وعليه سنفصل كل حالة على حدى وما يستحقه المصاب من تعويضات تتلاءم وعجزه .

### التعويضات اليومية :

يستحق الضحية التعويض اليومي اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث وذلك خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجروح وإما الوفاة وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم<sup>2</sup>.

و انتكاس المصاب معناه أنه أصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا<sup>3</sup>.

Tayeb belloula – op – cit. – p 155 - 1

2 - المادة 36 من القانون 13/83 السالف الذكر .

3 - المادة 62 من القانون 13/83 السالف الذكر .

ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر و ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 35 من القانون 13/83. وتبقي التعويضية اليومية جارية كلية أو يرخص به الطبيب المعالج وإذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح<sup>1</sup> وفي حالة استئناف العامل لعمله بأمر من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي إذا رأت على أنه يساعد على الشفاء وعلى جبر الجروح حيث تبقى التعويضات اليومية جارية .

و التعويضية اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على ألا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى، و لا يمكن في كل الأحوال أن يقل عن واحد من ثلاثين 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>2</sup>. و من المنطقي أنه إذا ظهرت آثار الحادث إما بترتب الشفاء أو جبر الجروح ويصبح العجز الدائم الجزئي أو الكلي ثابتا فإنه يتم توقيف الاستفادة من التعويضات اليومية إما باستئناف العامل لعمله إذا تم شفاؤه أو حصوله على التعويضات المقررة له في فترة العجز التي سنتناولها فيما يلي :

## الفقرة الأولى

### الأداءات في حالة العجز

تختلف التعويضات التي يحصل عليها العامل المصاب في حالة عجزه باختلاف نسبة العجز التي يعاني منها وذلك وفقا لقاعدة حسابية دقيقة، وعليه فإن الأداءات في حالة العجز الدائم الجزئي تختلف عن أداءات العجز الدائم الكلي و هو ما سنفصله فيما يلي:

1- المادة 36 من القانون 13/83 السالف الذكر .

2- المادة 37 من القانون 13/83 المعدلة بالمادة 05 من الأمر 19/96 السالف الذكر .

## أولاً

## العجز الدائم الجزئي

يشترط في العجز الجزئي الديمومة أو عدم القابلية للشفاء مدى الحياة، وإذا كان من شأن هذا العجز ألا يمنع العامل من أداء مهنة أخرى، فإنه يؤثر في أداء عمله الأصلي، وقد ينقص العجز الجزئي من القدرة على العمل أو يقتصر على مجرد تحديد المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل، و يتحقق مفهوم العجز الجزئي في كلتا هاتين الصورتين<sup>1</sup>.

إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> على أنها أقل من 10 % فإن الضحية لا يمكن منحه ريع على هذه النسبة وإنما يجوز له المطالبة برأسمال تمثيلي نيابي يحدد حسب الجدول الموضوع عن طريق التنظيم وفعلاً تمثل ذلك في المرسوم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون 13/83 وذلك في المواد 15 - 16 - 17 منه حيث تطرقت إلى العناصر الواجب مراعاتها عند تحديد الرأسمال التمثيلي و تتمثل في :

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرسملة كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب.

- نسبة العجز المحددة.

- السن الذي بلغه المصاب عند تاريخ التمام الجرح .

- معامل يطابق سن المصاب وفقاً لمقياس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

أما المادة 16 من نفس المرسوم فقد حددت كيفية حساب الرأسمال التمثيلي حيث يساوي هذا الأخير المبلغ السنوي للريع مضروباً في المعامل المطابق لسن الضحية.

## مثال توضيحي:

- الأجر الوطني الأدنى المضمون 18000.

- نسبة العجز 6 %.

1 - حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 7 من الجزء السادس.

2 - المادة 42 من القانون 13/83 السالف الذكر .

- سن الضحية 47 سنة .

- المعامل العمري لسن الضحية 13.5.

المبلغ الشهري للريع = نسبة العجز \* الأجر الوطني الأدنى المضمون

$$18000 * \%6 =$$

$$1080 =$$

المبلغ السنوي للريع = المبلغ الشهري للريع \* 12

$$12 * 1080 =$$

$$12960 =$$

مبلغ الرأسمال التمثيلي = المبلغ السنوي للريع \* المعامل المطابق لسن الضحية

$$174960 = 13.5 * 12960 =$$

إذن مبلغ الرأسمال التمثيلي يساوي 174690 دج

وفي حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على الريع بعد خصم الرأسمال<sup>1</sup>.

وعليه في حالة الحوادث المتعاقبة تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالحدث الأخير الريع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة تصيب الشخص نفسه وهذه الهيئة مؤهلة تسيير جميع الريع المذكورة و لاسيما تلقي جميع الوثائق و إجراء جميع أنواع الرقابة، واتخاذ أي قرار و ممارسة أي عمل يتعلق بذلك .

ويتعين على هذه الهيئة أيضا أن تخبر المصاب بأنها أصبحت تتولى صرف جميع الريع<sup>2</sup> .

## ثانيا

### العجز الدائم الكلي

يعد العجز الدائم الكلي على أنه " كل عجز من شأنه أن يحول كلية و بصفة مستديمة

بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه<sup>3</sup> . "

1- المادة 44/1 من القانون 13/83 السالف الذكر .

2 - المادة 18 من المرسوم 28/84 السالف الذكر .

3 - حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص 1 من الجزء السادس .

إن طريقة تحديد إيراد العجز الدائم الكلي التي سوف نتطرق إليها هي أكثر تعقيدا من تلك التي تحدد بمقتضاها التعويضات اليومية، حيث فضلا عن الأجر المرجعي وهو الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثنتي عشرة شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث<sup>1</sup>.

و يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تقدير مقدار هذا التعويض بنسبة العجز التي تبرز الانتقاص في مقدرة المصاب، وهناك عملية حسابية يجب مراعاتها، ويقدر العجز الدائم الكلي بنسبة تساوي أو تفوق 10 %.

أما السؤال الذي يطرح إذا لم يعمل الضحية المصاب لدى رب العمل فترة اثنتي عشر شهرا كيف يحسب له الأجر المرجعي؟  
بالرجوع إلى المادة 13 من المرسوم 84-28 السالف الذكر نجد أنه حدد لنا أساس آخر لحساب هذا الربيع وهو:

- إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل الناجم عن الحادث قد عمل مدة تقل عن اثنتي عشر شهرا.

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.

- أجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة

تقل عن شهرا واحد.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الكلي الدائم إلى ما بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الفترة الواجب اعتمادها في حساب الربيع هي المدة التي تسبق أحد التواريخ التالية :

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني.

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.

- تاريخ التمام الجروح<sup>2</sup>.

1- المادة 39 من القانون 13/83 المعدلة بالمادة 06 من المرسوم 96-19 السالف الذكر.

2- المادة 14 من المرسوم 28/84 السالف الذكر .

ويتم حساب الربح أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين و ثلاثمائة 2300 مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

و يساوي مبلغ الربح الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز.

مثال توضيحي:

- الأجر السنوي الصافي 200.000 دج .

- نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي = 2 %

- نسبة العجز = 30 %

المبلغ السنوي للربح = الأجر السنوي الصافي \* نسبة العجز

$$= 200.000 * 30 \%$$

$$= 60000 \text{ دج}$$

المبلغ الشهري للربح = 60000 / 12

$$= 5000$$

مبلغ اشتراك الضمان الاجتماعي = 5000 \* 2%

$$= 100$$

المبلغ الشهري الصافي = 5000 - 100

$$= 4900 \text{ دج.}$$

كما يمكن أن تدخل في نسبة العجز نسبة اجتماعية إن وجدت ما بين 1 و 10 % مع

مراعاة:

- عجز المصاب وقدراته .

- تأهيله المهني .

- حالته المهنية و الاجتماعية<sup>2</sup>.

1- المادة 41 من القانون 13/83 السالف الذكر .

2- المادة 3/42 من القانون 13 /83 السالف الذكر .

و يمكن أن يضاعف مبلغ الربيع الإيراد بنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية<sup>1</sup> حيث يصعب على المصاب العيش دون غيره مثلا إذا كان مقعدا أو طريح الفراش لا يمكنه القيام بأبسط متطلباته .

وتجدر الإشارة إلى أن الربيع يمكن مراجعته وإعادة النظر في قيمته إما زيادة في حالة ما إذا اشتد عطب المصاب أو نقصانا إذا خف الضرر و تتم هذه المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الأولتين الموالتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح، وبعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة و الأخرى، وتبقى هذا الآجال سارية حتى و لو لم تتم بعلاج طبي وهو ما نصت عليه المادتين 58 و 59 من القانون 13/83.

وإذا نشأت حوادث متتالية فإن للضحية الحق في ريع جديد يعاد تقدير قيمته<sup>2</sup> وفقا للأحكام التي تناولناها سابقا .

ويسدد الربيع شهريا إلى مستحقه في سكناه وعند حلول أجل استحقاقه ويمكن لهيئة الضمان بعد مدة معينة من تاريخ الشفاء أو التمام الجروح أن تخضع المصاب لمراقبة طبية من قبل أطبائها المستشارين .

وفي حالة رفض الضحية الخضوع لمثل هذه المراقبة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتوقف عن دفع الربيع<sup>3</sup> .

## الفقرة الثانية

### الأداءات في حالة الوفاة

تعتبر هذه الحالة أخطر الانعكاسات المترتبة عن حادث العمل من جميع الجوانب بحيث أنها تقتضي وفاة العامل نتيجة الحادث الذي تعرض له اعتمادا على الوثائق الشبوتية و المعطيات الضرورية التي تؤكد بأن الوفاة جاءت نتيجة مباشرة للحادث فإنه ينشأ لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحة و ريع يتم تحديده وفقا للشروط المنصوص عليها في

1 - المادة 46 من القانون 13 /83 السالف الذكر .

2 - المادة 2/84 من القانون 13/83 السالف الذكر .

3 - Tayeb belloula – op – cit, p 139 .



القانون، و يختلف الضرر الذي يصيب أسرة المتوفي باختلاف الظروف، حيث يتعلق الأمر بالدخل الذي كان يحصل عليه عائل الأسرة علاوة على ما يقتضيه الأمر من مصروفات كمصاريف الجنازة وكذلك عدد الأشخاص الذين يعولهم ومدى احتياج هؤلاء، و مع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة، وتذهب أغلب التشريعات في حالة الوفاة إلى تقدير معاش المستحقين<sup>1</sup> وهم ذوي الحقوق الذين جددتهم التشريع الجزائري على النحو التالي:

1- زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيورا يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .

2- الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثماني عشر (18) سنة.

- ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:

- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة و الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

- الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين (21) سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة و المكفولون من الإناث مهما تكن سنهم .

- الأولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

3- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد<sup>2</sup> .

1 - أحمد حسن البر عي، المرجع السابق، ص 532 .

2 - المادة 67 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 30 من الأمر 17/96 المعدلة بالمادة 21 من القانون 04/11.

وبناءً على استيفاء ذوو الحقوق في حالة الوفاة من منحة الوفاة من جهة وريع الوفاة من جهة أخرى وهو ما سيتم تبيانها فيما يلي:

## أولاً

### رأسمال الوفاة

ويدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعياً إلى ذوي الحقوق ويقدر مبلغ المنحة باثنتي عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب.  
ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثنتي عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.  
ويدفع هذا المبلغ إلى ذوي حقوق المالك وفي حال تعددهم يقسم بينهم بالتساوي وذلك وفقاً للمادتين 49 و 50 من القانون 11/83.

## ثانياً

### ريع الوفاة

اعترافاً من المشرع بضرورة حماية الأسرة اقتصادياً في حالة وفاة المصاب نتيجة الحادث أقر لذوي حقوق الضحية الحق في الريع يدفع لكل واحد منهم وفقاً لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداءً من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة وذلك بتقديم الوثائق التالية لهيئة الضمان الاجتماعي :

- شهادة طبية للوفاة إثر حادث العمل
- شهادة عائلية
- شهادة فردية للحالة المدنية
- شهادة مدرسية أو شهادة تربص
- شهادة عدم إعادة الزواج
- شهادة عدم العمل للإناث

1 - المادة 48 من القانون 11/83 السالف الذكر.

- شهادة عدم وجود دخل آخر يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول المكفولين<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً<sup>2</sup>.

ويتم حساب الريع المشار إليه أعلاه على أساس الأجر المرجعي المنصوص عليه في المادة 39 من القانون 13/83 والمعدلة بالمادة 06 من الأمر 19/96 ويتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي :

### 1- في حالة وجود الزوج:

-75% من مبلغ معاش الهالك عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول، وفي حال وفاته يقسم مبلغ المعاش بين اليتامى بالتساوي وفي حال تعدد الزوجات يقسم بينهم بالتساوي.

- 50% من مبلغ معاش الهالك في حالة وجود ولد أو أحد الأصول الذين يستفيدون من 30% .

- 50% من مبلغ معاش الهالك في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو كلاهما الذين يستفيدون من 40% .

وتجدر الإشارة إلى أنه يوقف وجوباً استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك، ومصطلح الزوج يفيد المرأة والرجل.

### 2- في حالة عدم وجود الزوج:

يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشاً يساوي 90% من مبلغ معاش الهالك

- 45% إذا كان ذوي الحقوق من أبنائه.

- 30% إذا كان ذوي الحقوق من أصوله.

وفي حالة تجاوزه يجرى تخفيضاً له وفقاً للمادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .

<sup>1</sup>1-Hannouz Mourad –Khadir Mohammed –op – cit – p140.

2 - المادة 2/52 من القانون 13/83 السالف الذكر .

ولا يجوز المطالبة بهذا المعاش إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر<sup>1</sup>.

هذا بالنسبة للعمال المقيمين بالجزائر أما في حالة ما إذا أصيب عامل أجنبي مؤمن له اجتماعيا هنا في الجزائر بحدث عمل وتوفي على إثره في هذه الحالة إذا كان ذوو حقوقه غير مقيمين معه في البلاد فإنهم لا يتقاضون أي تعويضة على وفاة معيّلهم، أما إذا كانوا مقيمين وقرروا الرحيل عن القطر الجزائري فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قيمتها تقدر بثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم .

في بعض الحالات قد يكون العامل في مهمة عمل فيفقد أو لا يعلم عنه شيء مثلا إرساله في مهمة ثم بعد ذلك يتعرض ذلك المكان إلى فيضان أو زلزال فيصبح هذا العامل في حكم المفقود، والمفقود هو الشخص الغائب الذي لا يعرف مكانه ولا تعرف حياته أو موته ولا يعتبر مفقودا إلا بحكم.

هذا ولا يجوز للقاضي الحكم بوفاة المفقود إلا بعد مرور 04 سنوات على فقدّه وعند صدور الحكم بالوفاة يرتب نفس آثار الوفاة الحقيقية حيث يستفيد ذوي حقوقه من المزايا التي يمنحها تأمين الوفاة متى توافرت فيهم الشروط المتطلبة لذلك<sup>2</sup>، كما تم بيانه بالنسبة للتعويض في حالة الوفاة، لكن نتساءل عن مصير الأشخاص الذين كانوا يعولهم الشخص المفقود ما مصيرهم في ظل 04 سنوات كاملة حتى يصدر الحكم بالوفاة، هذا ما يشكل شعور في القانون الجزائري الذي كان يجب عليه تدارك هذه النقطة بغية تحقيق الحماية الاجتماعية لعائلة المؤمن له اجتماعيا المفقود إلى غاية صدور الحكم بوفاته .

1 - المادة 33 من القانون 12/83 السالف الذكر .

2- وزارة صحي الواسعة، المخاطر المضمونة في التأمينات الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2006-

2007، ص 371.

## المطلب الثاني

### تقدير التعويض التكميلي

إن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع التعويض الجزائي عن حوادث العمل للمصاب أو ذوي حقوقه بمجرد ثبوت الطابع المهني للحدث دون حاجة إلى الاحتجاج بخطأ مسبب الضرر، فهذا الأمر يعود إلى التعويض التكميلي بحيث إذا توافرت أركان المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما يترتب حق المصاب في الحصول على التعويض التكميلي، هذا الأخير الذي يحدد وفقا للقواعد العامة بمقدار الضرر الذي لحق بالمصاب دون مراعاة ما حصل عليه من هيئات الضمان الاجتماعي لئتم بعدها خصم هذه الجزافية مراعاة للطابع التكميلي له وأن التعويض يكون بمقدار الضرر وتفاديا لإثراء المضرور بلا سبب.

### الفرع الأول

#### توافر ركن الخطأ

كما رأينا سابقا أن التعويض الجزائي الذي يحصل عليه ضحية حادث العمل يستحقه دون حاجة إلى إثبات الخطأ، لكن في مسألة التعويض التكميلي يشترط توافر ركن الخطأ حتى يمكن الاستفادة منه، ووفقا لما جاء في المادة 71 من القانون 08/08 فقد اشترط توافر ركن الخطأ في المستخدم سواء أكان خطئه الشخصي والذي يكيف على أنه عمدي أو غير مغتفر أو خطأ تابعيه وكذا خطأ الغير أو الخطأ المشترك بينهما .  
وعليه يشترط توافر ركن الخطأ للحصول على التعويض التكميلي وهو ما سنفصله فيما يلي :

### الفقرة الأولى

#### خطأ المستخدم

قد يكون حادث العمل نتيجة خطأ رب العمل سواء أكان خطأ شخصيا أو خطأ أحد تابعيه فيتحملة نتيجة العلاقة التبعية بينهما.

## أولاً

## خطأ رب العمل الشخصي

يعد مبدأ حصانة رب العمل من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام حوادث العمل والتعويض عنها وفقاً لنظرية الأخطار الاجتماعية ومقتضى هذا المبدأ هو استبعاد كل مطالبة بالتعويض اتجاه رب العمل، بل يجب عليه اللجوء إلى الهيئات التي حددها القانون لهذا الغرض، ويعد كل اتفاق يقيم المسؤولية على عاتق رب العمل باطلاً، وذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل تعد من النظام العام الشيء الذي يتعذر معه استبعاد تطبيقها واللجوء إلى قانون آخر كاللجوء إلى القواعد العامة مثلاً عملاً بالقاعدة "الخاص يقيد العام" غير أن هذه الحصانة تختفي في حالات حددها القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup> وأبرز شروطها في نص المادة 71 منه وقبل التطرق إلى صور خطأ المستخدم كان لا بد من تحديد المقصود بالمستخدم أو رب العمل حيث جاء في نص المادة الثالثة من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: "يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر أي كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها كما هو محدد في التشريع أو التنظيم المتعلق بعلاقات العمل." كما جاء في نص المادة 04 منه: "يعتبر كأصحاب عمل الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر." وعليه ينصرف مفهوم رب العمل إلى كل شخص طبيعي أو معنوي يلتزم بناءً على عقد العمل بتمكين العامل من تنفيذ العمل وبأن يدفع له أجراً في مقابل التزامه بأداء العمل تحت رقابته وإشرافه، وإذا كان الشخص الطبيعي لا يثير مشاكل بشأن إسناد الخطأ إليه فإن الشخص المعنوي يثير تساؤلات في هذا الشأن إلا أن البعض يرى بأن الشخص المعنوي يكون مسؤولاً باعتباره متبوعاً بالنسبة للأضرار التي يتسبب فيها تابعوه، في حين يكون مسؤولاً شخصياً عن الأخطاء التي يرتكبها القائم بالإدارة.

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

وبناء على هذا الاعتبار الشخص المعنوي يكون ملزماً بتعويض تكميلي بناء على مسؤوليته الشخصية وعليه يجب إثبات ارتكاب القائم بإدارته بخطأ عمدي أو غير معذور. وتثار أيضاً مشكلة تحديد رب العمل لما نكون بصدد انتقال سلطة رب العمل على العامل إلى رب عمل آخر، كما في حالة إعارة العمال أو العمل المشترك أو المؤقت أو في حالة تأجير آلات لرب عمل آخر مع من يعمل عليها من عمال وعليه من يعتبر رب العمل المخاطب وفقاً لأحكام حوادث العمل؟.

استقر القضاء على اعتبار المستفيد أو الشخص الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع لرب العمل الأصلي الذي يظل مخاطباً بأحكام حوادث العمل.

## أولاً

### الخطأ العمدي

بالرجوع إلى المادة 71 من القانون 08/08 نجد أنها لم تحدد لنا مفهوماً للخطأ العمدي ما دفعنا إلى البحث عن التعاريف الفقهية لهذا الخطأ.

ويعد الخطأ العمدي أشد درجات الخطأ فهو على قمة سلم تسلسل الأخطاء وذلك لما فيه من رغبة فاعله الأكيدة في إحداث الضرر.

والعمد معناه مطابقة الغرض للحدث الذي وقع، فالفعل يكون عمدي إذا كان الحدث فيه قد توقعه الفاعل وأراده كنتيجة لفعله أو امتناعه.

ويتطلب العمد توجيه الفاعل لإرادته التي يفترض فيها الحرية نحو ارتكاب الفعل المعاقب عليه سواء أكان إيجابياً أم سلبياً، وكذلك نحو تحقيق نتيجته المطلوبة إذا ما تطلب القانون توافر نتيجة معينة، وعليه فالعمد يتطلب عنصرين عنصر الإرادة الحرة وهو ما يشترط لتقرير المسؤولية بوجه عام وعنصر القصد أو العلم لتحقيق النتيجة التي تتجه إليها الإرادة.

لذا فالإرادة هي تعمد الفعل المادي أو الترك، أما القصد هو تعمد النتيجة المترتبة عليه، فهو أخص من الإرادة فالعمد يستلزم حتماً توافر الإرادة أما توفر الإرادة فلا يستتبع توافر العمد دائماً، ولهذا فإنه يلاحظ أن العمد في أي درجة من درجاته لا بد أن<sup>1</sup> ينطوي على هذين العنصرين معاً، فسواء كان القصد مباشراً أو غير مباشر وسواء أكان قصداً محدوداً أو

1- أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 374.

غير محدود فإن عنصر الإرادة لا بد أن يتوافر إلى جانب العلم وإلا خرجنا من منطقة الخطأ العمدي إلى منطقة أخرى من مناطق الخطأ<sup>1</sup>.  
ومن أمثلة الخطأ العمدي لرب العمل :

- إهمال رب العمل في اتخاذ أسباب الوقاية من إصابات العمل رغم علمه أو إمكان علمه بما قد ينتج عن ذلك من مخاطر<sup>2</sup>.

## ثانيا

### الخطأ الغير معذور

لم يعرف القانون 08/08 الخطأ الغير معذور على عكس القانون 15<sup>3</sup>/83 الملغى الذي حدد لنا الشروط الواجب توافرها في هذا النوع من الخطأ وهي:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.
- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد.
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطأ الذي يسببه.
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.

والخطأ الغير مغتفر درجة من درجات الخطأ التي استحدثها المشرع الفرنسي في قانون تأمين إصابات العمل في سنة 1898، ولم يتضمن هذا القانون أو القوانين المعدلة واللاحقة له تعريفا لهذا الخطأ الذي تواترت على استعماله، وظل مفهومه غامضا، وكان محلا لاجتهاد الفقه والقضاء فترة طويلة من الزمن بسبب الاعتقاد السائد في أن تكييف الخطأ هي مسألة موضوعية يختص بها قاضي الموضوع وليست مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض، لذلك تعددت الآراء في بيان طبيعته، إلا أنها جميعا متفقة على أنه خطأ غير عمدي وفيه

1 - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 375.

2 - محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 426.

3 - القانون 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983 الملغى بموجب القانون 08/08 السالف الذكر.



ينتفي ركن العمد إذ فيه تنصرف إرادة فاعله إلى ارتكاب الفعل المادي دون نية تحقيق ضرر معين مما يحظره القانون بذاته<sup>1</sup>.

فمحكمة النقض الفرنسية لم تكن تراقب التكييف القانوني للخطأ، فإن قضاة الموضوع لم يتفقوا على تعريف موحد للخطأ الغير معذور ولكن محكمة النقض الفرنسية أصدرت حكمها في عام 1932 ميز الخطأ الذي لا يغتفر بثلاثة عناصر وهي:

1 - الصفة الإرادية للفعل أو الترك.

2 - عدم وجود عذر يبرر هذا الفعل أو الترك.

3- المعرفة بالخطر الذي يمكن أن ينتج عن الفعل أو الترك.

وفي عام 1938 عدلت عن تعريفها للخطأ الذي لا يغتفر بالنسبة لعنصر الصفة الإرادية للفعل فألغت هذا العنصر واكتفت بتوافر العنصرين الآخرين، ولكن هذا التحديد الجديد للخطأ الغير معذور اقترب من الخطأ الجسيم، ولذلك عدلت المحكمة إلى تحديد جديد في حكم صادر من الدوائر المجتمعة في عام 1941 فانتهت إلى وضع الخطأ الغير مغتفر بين الخطأ العمد والخطأ الجسيم وقالت المحكمة في حكمها أن الخطأ الذي لا يغتفر هو الخطأ الذي يبلغ من الجسامه حدا غير عادي وينتج عن فعل أو ترك إرادي أو عن معرفة بالخطر كان يجب أن توجد لدى الفاعل مع تخلف أي سبب مبرر، ويتميز عن الخطأ العمد بتخلف عنصر العمد، وبذلك أصبح لا يشترط علم مرتكب الخطأ بخطورة تصرفه، بل يكفي أن يكون من المستطاع توقعه عادة<sup>2</sup>.

ومن أمثلة الخطأ الغير مغتفر لرب العمل ما يلي:

- إرهاقه للعامل نتيجة تشغيله ساعات عمل أكثر من ساعات العمل المقررة.

- عدم اتخاذه الإجراءات اللازمة .

- حالة حدوث إصابات لأسباب فنية ولم يمض سوى وقت قصير وحدثت إصابات مماثلة

لنفس الأسباب ولم يتخذ صاحب العمل الإجراءات اللازمة لإزالتها<sup>3</sup>.

1 - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 391.

2 - محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 365.

3 - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 410.

ويجب الإشارة على أنه يحظر على صاحب العمل أن يؤمن نفسه من مسؤوليته عن نتائج خطئه العمد وكذا الخطأ الغير معذور .

وعليه أراد المشرع الاجتماعي أن يسوي بين الخطأ الغير معذور والخطأ العمد لخطورة الأول واحتمال حدوثه في مجال العمل وظروفه وكذا الدافع إلى ذلك هدف اجتماعي واقتصادي لحماية الثروة البشرية والمادية، وحتى يكون صاحب العمل شديد الحرص ويتخذ من الوسائل والإجراءات اللازمة لأمن العاملين لديه وصيانة الأجهزة والمعدات في المنشأة<sup>1</sup>

لكن يثور التساؤل حول مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه وهل وكيف خطئهم كما وكيف خطئه بالعمد والغير معذور ؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه فيما يلي :

## ثانيا

### خطأ تابعي رب العمل

لقد نصت المادة 136 من القانون المدني الجزائري على أنه: يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حال تأديته وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها .

وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع.

وعليه تقوم مسؤولية رب العمل عن أعمال تابعيه لا بد من توفر الشروط التالية :

#### 1- قيام علاقة التبعية بين التابع والمتبوع

فهذه المسؤولية تفترض متبوعا وتابعا وعلاقة تبعية بينهما وارتكاب التابع فعلا ضارا أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها، فأما المتبوع فهو الشخص الذي له على شخص آخر سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه، ويكون له بمقتضى هذه السلطة الحق في أن يصدر إليه الأوامر ولو لم يستعمل هذا الحق فعلا إذ المهم أن تكون له هذه السلطة ولو لم يمارسها .

أما التابع فهو الشخص الذي يخضع لسلطة المتبوع ويتلقى هذه الأوامر ويطيعه في توجيهه فعلا أو يفترض أنه يطيعه.

1 - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، المرجع السابق، ص 406.

أما العلاقة بينهما فهي رابطة تبعية وخضوع للأوامر، وقد تقوم على وجود عقد بينهما وقد تقوم دون وجود عقد أو مع وجود عقد باطل، ولا يهم أن يكون التابع مأجورا أو غير مأجور ومتى ارتكب هذا التابع فعلا ضارا، وهو يؤدي وظيفته أو بسبب هذه الوظيفة قامت مسؤولية التابع إن صح هذا التعبير، ولا يكون للمتبع أن يتخلص من هذه المسؤولية بأية وسيلة، وكل ما يستطيع أن يفعله هو أن ينفي مسؤولية التابع حتى تنتفي مسؤوليته هو<sup>1</sup>.

## 2- السلطة الفعلية على المتبع

كما رأينا في الشرط الأول أن هذه السلطة لا تستلزم وجود عقد بين التابع والمتبع، فالمهم أن يكون للمتبع سلطة على التابع ولو لم يكن يمارسها فيتلقى منه الأوامر والتوجيهات، وتقوم مسؤولية المتبع أي رب العمل إذا كان خطأ التابع ناتجا عن تقصيره في الرقابة عليه أو توجيهه أو متابعته ومثال ذلك أن يعهد رب العمل بألة خطيرة إلى عامل تقصر درايته أو كفايته الذاتية أو الجسمانية عن السيطرة عليها فيحدث بها إصابة لزميل له<sup>2</sup>.

## 3- خطأ التابع أثناء تأديته وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها

ومعناه أن يرتكب التابع الفعل الضار وهو يؤدي أعمال وظيفته أو بسبب تأدية هذه الوظيفة، ما يسبب ضررا للعامل الضحية وأن تتوافر العلاقة السببية بين خطأ التابع والضرر اللاحق به .

هذا بالنسبة لمسؤولية المتبع عن أفعال تابعيه باعتباره شخص طبيعي أما إذا كان رب العمل شخصا معنويا فإن اللوائح التي يصدرها مجلس الإدارة أو المدير المسؤول والإجراءات الحازمة التي تتبع لتنفيذها ووسائل الرقابة والتفتيش المستمر ووضع نظام للمراقبة والضبط واتخاذ كافة وسائل الأمن الصناعي، كل ذلك يعني رب العمل من المسؤولية إذا وقع خطأ من جانب تابعه<sup>3</sup>.

1 - علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، المسؤولية عن فعل الغير - المسؤولية عن فعل الأشياء - التعويض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 38.

2 - علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 50.

3 - محمد ابراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 432.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذه المسألة، أننا رأينا أن مسؤولية رب العمل تقوم إذا كيف خطئه بالعمد أو الغير معذور، فهل يجب أن يكيف خطأ التابع بنفس التكيف حتى تقوم مسؤولية المتبوع؟

بالرجوع إلى المادة 71 من القانون 08/08 نجد أنها ذكرت لنا الخطأ الغير معذور والخطأ العمدي للمستخدم وحدده ولم تذكر خطأ التابع وعليه فإن أي خطأ يرتكبه هذا الأخير يشترط توافر علاقة السببية بين الخطأ والضرر حتى تقوم مسؤولية رب العمل.

### الفقرة الثانية

#### خطأ الغير والخطأ المشترك

بالإضافة إلى خطأ رب العمل سواء أكان خطئه الشخصي في صورة الخطأ العمدي أو الخطأ الغير معذور أو خطأ أحد تابعيه، فقد يكون الحادث الذي أصيب جراءه العامل نتيجة خطأ الغير أو بتشارك مجموعة من الأشخاص في إحداثه وهو ما سنبينه فيما يلي :

#### أولا

#### خطأ الغير

إن سبب الحادث ليس بالضرورة أن يعود إلى صاحب العمل أو إلى آلات العمل أو ممتلكات صاحب العمل، فقد يكون سبب الحادث شخص آخر أو أي شخص ليس له علاقة بأدوات العمل والغير هو : "كل شخص غير صاحب العمل أو ممثليه في نفس المؤسسة".<sup>1</sup> "وهو كل الأشخاص الغرباء كليا عن المؤسسة".<sup>2</sup>

والملاحظ أنه في الأمر 183/66 الملغى بموجب القانون 13/83 نص في المادة 124 منه على أنه إذا تسبب في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب بحق طلب التعويض وهو ما أخذ به المشرع في القانون 08/08 وما يمكن استنتاجه هو أن القانون الجزائري يتماشى مع الرأي الذي يعرف الغير على أنه كل شخص خلاف صاحب العمل

Hannouz Mourad – Khadir Mohammed-op – cit –p 141. - 1

Gérard Léon cean –droit de travail et principes de sécurité sociale –paris -1973-- 2

page 522.

فيشمل الأجنبي عن العمل، وهو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط رب العمل والضحية، وكما يعد تابعا لرب العمل الأصلي ولا يعتبر من الغير .  
وتجدر الإشارة ونحن بصدد دراسة خطأ الغير إلى أن القانون الجزائري لم يحدد ولم يشترط درجة معينة من الخطأ، إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي من ارتكاب خطأ وكان هو السبب في الضرر أيا كانت درجته أو صورته، إذن خطأ الغير هو كل تصرف أو فعل غير مسؤول عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير يقوم به شخص غير صاحب العمل سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة العمل .

## ثانيا

### الخطأ المشترك

في بعض الحالات قد يكون الضرر اللاحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء واجتماعها وعلى هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء كل بحسب نسبة مساهمة خطئه في إحداث الضرر<sup>1</sup>.

وقد تبني القانون 08/08 هذا الطرح في المادتين 74 و 75 منه وعليه قد يكون الخطأ مشتركا بين :

**1- الخطأ المشترك بين الغير والمستخدم :** وهو ما نصت عليه المادة 74 من القانون 08/08 بحيث إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له نتيجة الخطأ المشترك الذي ارتكبه الغير وصاحب العمل، ففي هذه الحالة لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على أحدهما أو كلاهما لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للعامل المصاب أو ذوي حقوقه، وذلك كل حسب نسبة مساهمته في إحداث الضرر .

**2- الخطأ المشترك بين المؤمن له المصاب والغير أو المستخدم :** وهو ما نصت عليه في المادة 75 من القانون 08/08 وعليه فإذا اشترك العامل المصاب جزئيا في إحداث الضرر اللاحق به مع الغير أو المستخدم، فإن هيئة الضمان الاجتماعي لا يمكنها الرجوع على الغير ورب العمل إلا في حدود مسؤوليتهما في إحداث الضرر .

<sup>1</sup> - طحطاح علال، المرجع السابق، ص 101.

وما يمكن الإشارة إليه إلى أن مطالبة رب العمل بالتعويض لا يكون إلا في حالة تكييف خطئه بالعمد أو الغير معذور أو خطأ أحد تابعيه.

## الفرع الثاني

### الضرر و العلاقة السببية.

لا يكفي الخطأ وحده لتقوم مسؤولية الشخص بل لا بد أن ينتج عن ذلك الخطأ ضرر يلحق بالمصاب وأن تتوافر العلاقة السببية بينهما، وهو ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني، كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض وعليه لا بد من وجود عنصرين آخرين إلى جانب الخطأ وهما الضرر و العلاقة السببية .

## الفقرة الأولى

### الضرر

ولمعرفة حقيقة الضرر سنتطرق إلى تعريفه وعناصره .

### أولا

### تعريف الضرر

يعد الضرر ركنا من أركان المسؤولية وهو " المساس بمصلحة مشروعة ثم يستوي بعد ذلك أن يقع ذلك المساس بنفس المضرور أم بماله.<sup>1</sup> و الضرر قد يكون ثابتا بحيث لا يكون عرضة للتغيير لا في قيمته و لا مقداره ومثال ذلك موت العامل أو قطع ساقه أو فقد أحد عينيه، و قد يكون متغيرا و الضرر المتغير فيما أن يكون التغيير قد حدث بعد الحكم بالتعويض، فيكون للمضرور الحق في طلب تعويض تكميلي يناسب مقدار الزيادة في الضرر دون أن يكون للمسؤول أن يحتج عليه بقوة الأمر المقضي، إذ أنه يطلب تعويضا عن ضرر لم يكن قد تحقق عند الحكم، لكن إذا كان التغيير قد حدث في سعر العملة فقد قلنا أن القضاء يرفض إعادة النظر في قيمته، أما إذا

1 - عبد الرزاق دربال، التعويض عن الأضرار الجسدية في المسؤولية المدنية و التأمينات الاجتماعية - مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون - بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة منتوري قسنطينة، 2001، ص12.

كان الضرر قد تغير قبل صدور الحكم فقد تساءل الفقهاء عما إذا كان يجب تقدير التعويض على أساس ما صار إليه يوم رفع الدعوى أو على أساس ما انتهى إليه عند صدور الحكم؟<sup>1</sup>.

وقد رأى بعض الفقه وجوب التمييز في هذا الصدد بين التغيير الداخلي للضرر وتغيره خارجيا فإذا كان التغيير داخليا ناشئا عن خطأ المسؤول، فيجب أن يؤخذ في الاعتبار يوم صدور الحكم فيزداد التعويض أو ينخفض بحسب تفاقم الضرر أو تحسنه عند صدور الحكم .

و مثال ذلك أن يترتب على خطأ المسؤول أن يفقد المضرور إحدى عينيه السليمتين وبعد الحادث وقبل صدور الحكم فيه يصاب المضرور في العين السليمة من مسؤول آخر ويصبح أعمى عند الحكم، فلا يقدر التعويض في الحادث الأول على أساس أن المضرور وقد صار أعمى، بل يقدر التعويض على أساس فقد عين واحدة من بين عينين سليمتين، بينما يقدر التعويض في الحادث الثاني على أساس أن المضرور قد صار أعمى .

أما التغيير الخارجي فكثيرا ما يحدث في الأثمان، وقد استقر القضاء الفرنسي على تقدير التعويض يوم صدور الحكم لا يوم حدوث الضرر .<sup>2</sup>  
وينقسم الضرر إلى أنواع:

### الضرر المادي:

وهو ذلك الضرر الذي يلحق بالذمة المالية للشخص ويعبر عنه أيضا بالمساس بالمصلحة المالية في مصلحة يمكن تقويمها بالنقود ويشمل الضرر المادي بهذا المعنى على عنصرين هما الخسارة التي لحقت بالمضرور و الكسب الذي فاته ويعد كذلك الضرر الجسدي من قبيل الأضرار المادية وهو المساس بالسلامة الجسدية وهذا كالوفاة والكسور و الجراح و لا يهم أن تكون الجراح داخلية أم خارجية، عميقة أم سطحية<sup>3</sup>.

1- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 231 .

2 - علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 231 و ص 232 .

3 - عبد الرزاق دربال، المرجع السابق، ص 22 .

أما الضرر المعنوي فهو الضرر الذي لا يمس مصلحة مالية للشخص من ذلك مثلا الضرر الذي يصيب الشخص في شرفه و سمعته<sup>1</sup> .  
كما يعرف أيضا على أنه " الأذى الذي يلحق بشرف الإنسان وسمعته و اعتباره ومركزه الاجتماعي كالأذى الذي يلحق المجني عليه في جريمة السب و الأذى<sup>2</sup> .  
و نظرا للطابع التكميلي للتعويض المطالب به فإنه لا مجال للتعويض عن الأضرار المالية و لا المعنوية ويظهر ذلك جليا من خلال نص المادة السادسة من القانون 13/83 على أنه، «.....إصابة بدنية.....» ،وعليه فالضرر الواجب المطالبة به وفقا للتعويض التكميلي هو الضرر الجسدي الذي يمس جسم المصاب فقط أما فيما يتعلق بالضرر المالي و الضرر المعنوي فلا مجال لتعويضهما وفقا لأحكام المسؤولية المدنية إلا إذا رفعت دعوى مستقلة وليست بصفة تكميلية عن حوادث العمل .

### ثانيا

### خصائص الضرر

لابد من توفر شروط في الضرر حتى يكون محلا للتعويض وتتمثل في:

#### 1- أن يكون الضرر محققا أو مؤكدا .

ويقصد به أن يكون الضرر تحقق فعلا وأنه سيقع لا محالة ويمكن التمثيل للضرر الذي وقع فعلا بوفاة شخص أو بإصابته بجروح أو بتر أحد أعضائه ولا يثور الإشكال إلا بالنسبة للضرر الذي سيقع وهو المعبر عنه بالضرر المستقبل فقد يصاب شخص بجراح لا يتحدد مداها يوم الحكم مما يطرح إشكال تقدير الضرر و بالتالي التعويض عنه وهو ما نصت عليه المادة 131 من القانون المدني، حيث منح المشرع للقاضي متى تعذر عليه تقدير مدى التعويض، وبالتالي مدى الضرر ذاته أن يحتفظ للمضروور خلال مدة يحددها القاضي بطلب إعادة تقدير تعويضه وفي هذا النص إقرار بشرعية تعويض الضرر المستقبل، زد على ذلك أن الشخص المصاب قد يتحدد ضرره بنسبة معينة من العجز الدائم عن العمل مما يؤدي به

1- عبد الرزاق دربال، المرجع السابق، ص 22 .

2 - حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2006، ص 204 .



إلى نقص كسبه مثلاً، فإن القاضي في هذه الحالة يراعي الضرر المستقبل الذي سينجر عن تلك الحالة ما بقي حياً<sup>1</sup>.

و الضرر المستقبل لا يستغني عن شرط التحقق هو الآخر، ولهذا السبب يستبعد الضرر المستقبل لكن الاحتمالي في وقوعه فمن تعرض في حادث لجراح بسيطة لا يمكنه أن يطلب التعويض عن تفاقم جرحه منذ تلك اللحظة، أي وقوع الحادث وهذا كالشلل أو بتر أحد الأعضاء مع أنه ليس هناك ما يدل على وجوده أو حتى إمكان وجوده، ومع ذلك قد لا يعد الضرر الناشئ عن تفويت فرصة ما ضرراً احتمالياً<sup>2</sup>.

## 2- أن يمس بمصلحة مشروعة محمية قانوناً .

إن المصالح الغير مشروعة هي تلك التي تخالف النظام العام و الآداب العامة، و المطالب بالتعويض عن هذا الضرر لا بد أن يكون الضرر قد لحق به شخصياً وهو ما نصت عليه المادة 15 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"<sup>3</sup>.  
وعليه يشترط لتعويض الضرر اللاحق بالضحية أن يكون قد مسه هو شخصياً وأن يكون ضرراً جسدياً لأنه لا مجال للتعويض عن الأضرار المعنوية في دعوى التعويض التكميلي عن حوادث العمل.

## الفقرة الثانية

### العلاقة السببية

لا يكفي مجرد وقوع الضرر وثبوت الخطأ لقيام المسؤولية، بل يجب وجود علاقة مباشرة بين الخطأ و الضرر و متى أثبت المضرور الخطأ و الضرر وكان من شأن ذلك الخطأ أن يحدث ضرراً فإن القرينة على توافر علاقة السببية بينهما تقوم لصالح المضرور وللمسؤول نفي هذه القرينة بإثبات أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يدل عليه<sup>4</sup>.

1- عبد الرزاق دربال، المرجع السابق، ص12 .

2 - عبد الرزاق دربال، المرجع السابق، ص15.

3- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، 2008، ص 121 .

4- المادة 15 من القانون 09/08 المؤرخ في 2008/04/23 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21

لسنة 2008 .

## المبحث الثاني

### الطعن بالتعويض عن حوادث العمل

سن قانون حوادث العمل من أجل توفير أكبر حماية للعامل عن الأخطار التي يواجهها و الحوادث التي قد تصيبه أثناء مزاولته لمهنته، غير أن تطبيق أي قانون من شأنه أن يثير منازعات بين الأطراف التي يطبق عليها وأنها غير مناسبة للضرر اللاحق به، فتنشأ منازعات التعويض الجزافي وبعد القيام بالتحقيق ومعاينة الحادث تبين أن الحادث قد وقع بسبب خطأ المستخدم سواء أكان عمديا أو غير معذور أو أن الحادث قد وقع بسبب خطأ من الغير مما يستدعي رجوع المضرور وهيئة الضمان الاجتماعي على المتسبب في الحادث وهذا حتى يتلقى تعويضا يتناسب و الضرر اللاحق به إضافة إلى التعويض الذي حصل عليه وهو ما يثير منازعات التعويض التكميلي وهو ما سنراه فيما يلي.

### المطلب الأول

#### منازعات التعويض الجزافي

بعد أن يتعرض العامل لحادث عمل فحصوله على التعويض لا يكون من السهل بما كان، واستفادته من الحقوق المقررة له لا تتم في كثير من الأحيان دون إثارة منازعات أو اعتراضات سواء أكان من جهة العامل المصاب - المؤمن له اجتماعيا - أو ذوي حقوقه أو من قبيل هيئة الضمان الاجتماعي وذلك نتيجة لتطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية وقانون منازعات الضمان الاجتماعي .

وتنقسم منازعات التعويض الجزافي في مجال حوادث العمل إلى صنفين :

- المنازعات العامة
- المنازعات الطبية

ولحل هذه المنازعات أتاح المشرع للعامل ضمانات لحلها بطرق ودية أولا قبل الالتجاء إلى القضاء وهو ما سنراه من خلال ما يلي:

## الفرع الأول

### المنازعات العامة وطرق تسويتها

إن العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات و المستخدمين من جهة أخرى ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة، لكن هذه الأخيرة لها مفهوم خاص وطبيعة قانونية جد متميزة عن غيرها من منازعات الضمان الاجتماعي، فالمنازعات العامة تمتاز بالطابع التقني و الإجرائي<sup>1</sup> وعليه سنتناول تعريف المنازعات العامة أولا ثم طرق تسويتها وحل هذه النزاعات ثانيا فيما يلي .

### الفقرة الأولى

#### تعريف المنازعات العامة

لقد تضمنت المادة الثالثة من القانون 08 / 08 على تعريف المنازعات العامة على أنها " الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ". و يتضح لنا جليا إلى أن المشرع الجزائري قد عرف صراحة المنازعات العامة على خلاف ما كان عليه في القانون 15/83 في المادة الثالثة منه على أنها الخلافات غير المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنية، حيث لم يعرفها إنما اكتفى بتحديددها على أنها كل ما يخرج عن نطاق المنازعات الطبية و المنازعات التقنية، ويعتبر هذا التعريف نقطة ايجابية جاء بها القانون 08/08 حيث بين لنا طبيعة الخلافات التي تكون موضوع هذه المنازعات وهي الخلافات التي تنشأ بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي أي بتطبيق القواعد القانونية و التنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي . - خلافات بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم وتمثل في مختلف الاحتجاجات المقدمة من طرف المؤمن له ولحسابه أو لحساب ذوي الحقوق و المتعلقة بالحق في الاستفادة من التعويضات النقدية أو العينية باستثناء ما تعلق منها بالحالة الطبية للمستفيد كحالة الإصابة أو تقدير نسبة العجز الكلي أو الجزئي المؤقت أو الدائم .

1- سماحي الطيب، المنازعات العامة.....، المرجع السابق، ص 09.

- خلافات بين هيئات الضمان الاجتماعي وأرباب العمل وتتعلق بعدم تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم و الجزاءات المترتبة على ذلك و من بينها غرامات التأخير عند تجاوز أجل الدفع أو التصريح الخاطئ<sup>1</sup> .

### الفقرة الثانية

#### طرق تسوية المنازعات العامة

إن النصوص التشريعية و التنظيمية التي تسير نظام الضمان الاجتماعي متعددة و متنوعة، بقدر ما هي معقدة و متناقضة في كثير من الأحيان، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان تطبيقها تطبيقا سليما أو تفسيرها تفسيراً لا يدع مجالاً للشك، مما يترتب عن ذلك خلافات أو منازعات بين العمال أو ذوي حقوقهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي التي أصدرت بشأنها قرارات إدارية ترخص لهم حقا من الحقوق الاجتماعية .

وإذا كان الأصل في الموظف -كمواطن - له حق دستوري في اللجوء إلى القضاء لاقتضاء حقوقه المشروعة، فإنه قيده المشرع بعرض نزاعه الناشئ عن القرار الصادر بشأنه عن هيئات الضمان الاجتماعي على لجان الطعن المسبق قبل الذهاب إلى القضاء، وذلك رغبة منه في تخفيض عدد الطعون خارج هيئات الضمان الاجتماعي التي تحتاج إلى إجراءات أكثر تعقيداً وأكثر تكلفة وفي ذات الوقت يخول هذا الالتزام للهيئات المعنية إمكانية حقيقية للقيام بفحص جديد للقرارات التي اتخذتها، لأن إعادة الفحص هذا يمكن من تصحيح الأخطاء المحتملة بواسطة إجراءات بسيطة ومرنة وأقل تكلفة<sup>2</sup> .

1 - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 141.

2- عبد المليك بوتغريوت، المرجع السابق، ص 125 .

## أولا

## التسوية الإدارية

لقد ألزمت المادة 04 من القانون 08/08 على أن ترفع الخلافات الناتجة عن المنازعات العامة أولا أمام لجان الطعن المسبق قبل التوجه إلى الطعن القضائي وجعله من النظام العام وفي حالة رفع دعوى دون التوجه إليها ترفض الدعوى شكلا ويكون الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية المؤهلة و الموجودة على مستوى كل ولاية أولا في حالة الاعتراض على قرارات هذه اللجنة يتم التوجه إلى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و التي يوجد مقرها في الجزائر العاصمة .

وقد أثارت الطبيعة القانونية للطعن المسبق جدل بين الكتاب، بحيث لها طابع خاص يتمثل في كونه إجراء تظلمي، ولو أنه في الواقع قرار إداري<sup>1</sup> و هو ما سنراه فيما يلي :

**1- اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق**

لقد تم إنشاء على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية هيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق ولا يفوتنا أن نشير إلى أن هذه اللجنة كانت تسمى سابقا بلجنة الطعن الأولي بموجب القانون 15/83 في المادة السادسة منه .

وتقوم اللجنة المحلية للطعن بالبت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا و المكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي و تتشكل هذه اللجنة من :

- ممثل عن العمال الأجراء
- ممثل عن المستخدمين
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي
- طبيب<sup>2</sup>.

و يتم تحديد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

و الملاحظ على هذه التشكيلية أن أعضائها مؤهلين في مجال الضمان الاجتماعي ولهم من التجربة و الخبرة و الدارية حتى يتسنى لها القيام بدورها على أحسن ما يرام، فالطبيب

- عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 144. 1  
2 - المادة 06 من القانون 08/08.

مثلا هو المؤهل لفهم هذه النزاعات و إعطاء رأيه الطبي بشأنها و بالتالي فله دور هام في تنوير أعضاء اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق حتى تتخذ قراراتها بصفة دقيقة وشاملة<sup>1</sup> ويتم تقديم الطعن إلى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول بواسطة رسالة مكتوبة ويشير فيها إلى أسباب الاعتراض على القرار مع الإشعار بالاستلام أو بموجب عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبلغ القرار المعترض عليه<sup>2</sup>.

و تقوم اللجنة المحلية بالبت في الاعتراض المرفوع أمامها في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة وفقا للمادة 5/7 من القانون 08/08 ويتم تبليغ قرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام وذلك في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وفقا للمادة 09 من القانون 08/08 .

إذا رضي الطاعن بالقرار الذي أصدرته اللجنة المحلية للطعن المسبق يصبح القرار ساريا عليه أما إذا رفض فإنه يمكن الطعن في قرار هذه اللجنة إلزاميا أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

## 2-اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

يوجد على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق وتعتبر كدرجة ثانية للطعن وبمثابة جهة استئناف في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية إما لتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي. وتتشكل هذه اللجنة من:

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة .
- ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحها المدير العام للهيئة المذكورة.

1 - سماتي الطيب، المنازعات العامة.....، المرجع السابق، ص 76.

- المادة 08 من القانون 08/08 . 2

أما أمانة اللجنة فيتولاها هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة ضمنها وتتم عضوية اللجنة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد.<sup>1</sup>

يتم الطعن لدى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق ضد قرارات اللجنة المحلية ولا ترفع مباشرة لدى اللجنة الوطنية تحت طائلة البطلان وذلك بموجب طلب ويجب أن يكون مكتوبا بطريقة منظمة ومبنية على أسانيد مقنعة ومسببا تسببا كافيا حتى يتيح لأعضاء اللجنة بسط رقابتها على قرارات اللجنة المحلية وتقرير مدى جدية الطعن المقدم في هذا الإطار<sup>2</sup> ويكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك في أجل (15) خمسة عشرة يوما من تاريخ استسلام تبليغ قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق المعارض عليه، إذا تلق الطاعن ردا صريحا، أما في حالة عدم تلق أي رد من اللجنة فله أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار لجنة الطعن عليها أن تبت فيه خلال ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

بعد صدور قرار اللجنة الوطنية يتم تبليغها إلى المعني بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بحضور استلام وذلك في غضون عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار ويهدف إجراء التبليغ بهذه الطريقة إلى زيادة الفرص أمام الطاعن و إتاحة الوقت الكافي للطعن أمام القضاء في حالة اعتراضه على القرار.

من خلال دراستنا للتسوية الإدارية للمنازعات العامة وجدنا أن المشرع قد فرض إلزامية الطعن أمام اللجنة المحلية أولا ثم اللجنة الوطنية قبل اللجوء إلى القضاء بهدف التخفيف من المنازعات أمام القضاء من جهة ومحاوله لحل هذه المنازعات على المستوى الإداري، خاصة و أن العمال الطاعنين غالبا ما يكونون أطرافا ضعيفة ماديا وتفاديا لإثقال كاهلهم بمصاريف القضاء وكذا سرعة الفصل في هذه الطعون على عكس القضاء.

1- المادة 02 و03 و08 من المرسوم التنفيذي 08-416 المؤرخ في 2008/12/24 المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة

للطعن المسبق، الجريدة الرسمية رقم 01 لسنة 2009

2 - سماتي الطيب، المنازعات العامة.....، المرجع السابق، ص 100 .

- أن الطعن أمام لجان الطعن ليس له أثر موقف لقرار هيئة الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.
- ضرورة احترام التسلسل فيكون الطعن أولا أمام اللجنة المحلية ثم اللجنة الوطنية باعتبار هذه الأخير جهة استئناف في قرار اللجنة المحلية.

## ثانيا

### التسوية القضائية

تعد التسوية الإدارية هي الأصل في تسوية المنازعات العامة قبل اللجوء إلى الجهات القضائية نظرا لما تتصف به من مرونة وسرعة الفصل فيها و التخفيف من القضايا على القضاء ومصاريفه على المصاب أو ذوي حقوقه طوال الفصل في القضية، إلا أنه إذا تعذر حل هذه النزاعات بالطرق الودية كان لابد من اللجوء إلى القضاء وذلك بالتوجه إلى المحكمة المختصة ونقصد بذلك اختصاصا نوعيا ومحليا طبقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ إيداع العريضة لدى اللجنة الوطنية للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضة وذلك تحت طائلة البطلان<sup>2</sup>.

و بالرجوع إلى المادة السابقة نجد أنها ذكرت مصلح " المحكمة المختصة" فقط دون ذكر الجهة القضائية المختصة وهي القسم المدني، الجزائري، الإداري ألا أنه بالرجوع إلى المادة 500 /6<sup>6</sup> من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ذكرت لنا:

1 - المادة 80 من القانون 08/08 السالف الذكر .

2- حكم المحكمة برج بوعرييج، القسم الاجتماعي، الصادر بتاريخ 2006/05/13 تحت رقم 2006/90 حيث: " أن المدعي قدم أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق بتاريخ 2004/04/20 حسب ختم الصندوق ولعدم تلقيه أي رد قدم طعنا أمام اللجنة الوطنية أكثر من سنة و الحال أنه ملزم بتقديم دعواه أمام المحكمة في أجل 03 أشهر من تاريخ إيداعه العريضة أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق حيث أن المدعي لم يحترم بذلك الآجال المحددة بالمادة 10 و14 من القانون 15/83 المعدل و المتمم مما يتعين معه عدم قبول دعواه شكلا "، نقلا عن سماني الطيب، المنازعات العامة.....، المرجع السابق، ص 123.



" يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا المواد الآتية:

.....-

- منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد " <sup>1</sup>.

وبناء على هذه المادة فإن المحكمة المختصة بالفصل في منازعات الضمان الاجتماعي وهي المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية و التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه <sup>2</sup> وذلك برفع دعوى مستوفية الشروط الشكلية و الموضوعية المنصوص عليه قانونا <sup>3</sup>.

و تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات و الإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة و بين هيئات الضمان الاجتماعي <sup>4</sup> وذلك اعتمادا على المعيار العضوي لتحديد اختصاص القضاء الإداري.

## الفرع الثاني

### المنازعات الطبية وطرق تسويتها

إذا كانت القاعدة العامة تقضي بأن القاضي الناظر في القضايا المدنية و الجزائية قد يلجأ إلى الاستعانة بخبير فني أو تقني أو طبي أو تحقيق في الدعوى المرفوعة أمامه و التي تبقى أي الخبرة غير ملزمة بالنسبة للقاضي الأمر بها، فإن الخبرة الطبية في مجال منازعة الضمان الاجتماعي لا تخضع إلى هذه الأحكام وإنما ينظمها تشريع الضمان الاجتماعي الذي وضع لها أحكاما خاصة و مستثناة من القاعدة المذكورة أعلاه ولها طبيعة قانونية خاصة وهذا قبل اللجوء إلى المحكمة و قد يكون ملزما حتى بالنسبة أمام هذه الأخيرة المفروض عليها النزاع إذا ما كانت الخبرة الطبية سليمة من الناحية القانونية وأن القرار الطبي الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض جاء مطابقا لنتائج الخبرة قد يعتبر عنصرا من عناصر التحقيق للوصول إلى الحقيقة شأنه شأن باقي عناصر الإثبات و يبقى خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي بمعنى آخر أن الرأي الذي يسديه الطبيب الخبير يكون

1- المادة 500/6 من القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية .ج.ر 21.

2- المادة 37 من القانون 09/08 السالف الذكر

3- المواد من 13-20 من القانون 09/08 السالف الذكر .

4- المادة 16 من القانون 08/08 السالف الذكر .

غير ملزم للقاضي إذا ثبت له أن نتائج الخبرة غير كاملة أو كانت مشوبة باللبس هذا ما يميز الطبيعة القانونية للمنازعة الطبية عن غيرها<sup>1</sup>.

وعليه نتطرق إلى تعريف المنازعة الطبية وطرق تسويتها من خلال ما يلي:

## الفقرة الأولى

### تعريف المنازعات الطبية

لقد تم تعريف المنازعات الطبية بموجب المادة 17 من القانون 08/08 على أنها " الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى".

و الملاحظ أن هذا النوع من المنازعات يختلف عن المنازعات العامة من حيث تعريفها وإجراءات تسويتها وهيئات المختصة بذلك إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي .

واقصر تعريف المشرع على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، بمعنى أن أي خلاف تجتمع فيه هذه العناصر يدخل ضمن المنازعة الطبية خاصة تلك التي تثور بين المستفيدين من الضمان الاجتماعي و هيئات الضمان الاجتماعي حول نتائج المعاينات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل من طرف الطبيب المعالج وتلك المقدره من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها،وعليه نصبح أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن له الأول خاص بالطبيب المعالج و الثاني بالطبيب المستشار و هو ما ينشأ النزاع الطبي الذي يستدعي الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي المتخصص للتقدير و التحديد الدقيق للأضرار<sup>2</sup>، ولتسوية هذه الخلافات تمر بمراحل هي :

1 - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 83 .

2 - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 83.

## الفقرة الأولى

### طرق تسوية المنازعات الطبية

يتم تسوية الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة .  
ومن خلال النص نستنتج أن أصل تسوية المنازعات الطبية يتم عن طريق الخبرة الطبية والتي يطعن في نتائجها أمام لجان العجز الولائية .  
و الملاحظ أن الخبرة كما جرت عليه القواعد العامة المنصوص عليها في المادة 125 و 126 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إجراء من إجراءات التحقيق التي لا يمكن مباشرتها إلا بأمر قضائي بغرض إنارة المحكمة حول موضوع معين يتطلب معرفة خاصة، ولكن بالنسبة للخبرة الطبية التي تتم في إطار الحماية الاجتماعية و إنما قرار أصلي يمس محل النزاع، فالخبر لا يكفي بإعطاء رأي تقني بل يفصل في النزاع<sup>1</sup> وفي حالة عدم قبول نتيجة الخبرة يمكن الطعن فيها لدى لجان العجز .

## أولاً

### الخبرة الطبية

كثيراً ما تثور بعض الخلافات بين المؤمن له وهيئات الضمان الاجتماعي حول نتائج المعاينات الطبية أو وصف أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي التخصصي لتقديم الوصف و التحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناتج عن الحادث، أو المرض محل النزاع<sup>2</sup>.  
ففي هذا الإطار نصت المادة 19 من القانون 08/08 على: " الخلافات المذكورة في المادة 17 من نفس القانون تخضع للخبرة الطبية إلا ما هو مستثنى بموجب المادة 31 من نفس القانون، وتلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية و لا يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية إلا في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني. " .

1 - عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 146.

2- باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 83.

ويقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل 15 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، ويجب أن يكون هذا الطلب مكتوبا ومرفقا بتقرير الطبيب المعالج بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداعها لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع<sup>1</sup>.

وبناء على هذا الطلب يتم تعيين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة و هيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزراء المكلفة بالصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب<sup>2</sup>.

وهيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بمباشرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وتقوم بداية باقتراح قائمة الأطباء على المؤمن له تتضمن 03 أطباء على الأقل، في حالة الإخلال بهذا الأجل تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج.

وعلى المؤمن له اجتماعيا إبداء رأيه في قائمة الأطباء المقترحة إما قبولاً أو رفضاً خلال ثمانية أيام، وإذا تجاوز الأجل يسقط حقه في اختيار هذا الطبيب ويصبح ملزماً بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم الرد عليه تقوم الهيئة بتعيين الطبيب الخبير فوراً وتلقائياً بشرط ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم إذا لم يحصل اتفاق حول اختيار الطبيب الخبير في أجل ثلاثين يوماً من إيداع طلب الخبرة الطبية.

بعد تعيين الطبيب الخبير سواء بالاتفاق أو التعيين يقوم هذا الأخير باستدعاء العامل المصاب مبيناً تاريخ وساعة إجراء المعاينة الطبية، كما يجب الإشارة إلى أن المؤمن له اجتماعيا في حالة رفضه للاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير سوف يسقط حقه في الخبرة الطبية، كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم ملف المصاب إلى الخبير متضمناً ما يلي :

- رأى الطبيب المعالج.
- رأى الطبيب المستشار .
- ملخص المسائل موضوع الخلاف.

1 - المادة 20 من القانون 08/08 السالف الذكر .

2 - المادة 21 من القانون 08/08 السالف الذكر .

- مهمة الطبيب الخبير<sup>1</sup> .

وبعد أن تجتمع المعلومات الكافية للخبير يقوم بمهامه في أجل 15 يوما من تاريخ استلامه للملف وعند انتهاء الطبيب الخبير من إجراء الخبرة يقوم بإعداد تقرير طبي يدرج ضمنه سائر النتائج المتوصل إليها حول حالة المصاب ونسبة العجز اللاحق به مع اطلاع كل من المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي بهذه النتائج في ظرف 15 يوما من تاريخ استلامه الملف المعد من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على أن تكون الخبرة معللة ومسببة، ذلك أن الخبرة الطبية من المسائل التقنية التي تستلزم الدقة و الوضوح في النتائج المتوصل إليها طالما أن هذه النتائج ملزمة للطرفين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي.

مع الملاحظة أن الطبيب الخبير ملزم بالإجابة على العناصر موضوع الأسئلة المطروحة ضمن قرار تعيينه فيما عدا ذلك يجب على الخبير أن يكتفم كل ما اطلع عليه خلال أداء مهامه، و متى تجاوز الطبيب حدود المهمة المسندة إليه وأغفل تسبب النتائج المتوصل إليها فإنه يعرض خبرته إلى الطعن أمام المحاكم<sup>2</sup>.

بعد أن تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي نتائج الخبرة يجب تبليغها إلى المؤمن له في أجل 10 أيام من تاريخ استلامه<sup>3</sup> و التي تعد هذه النتائج ملزمة للطرفين مع إمكانية الاعتراض عليها أمام لجان العجز .

## ثانيا

## لجنة العجز الولائية المؤهلة .

لقد ذكرنا سابقا أن نتائج الخبرة الطبية ملزمة لطرفي الخصومة المؤمن له من جهة و هيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، إلا ما يتعلق بنسبة العجز التي تكون محل اعتراض من قبل المعني أمام اللجنة الولائية للعجز .

حيث تم إنشاء لجنة عجز ولائية على مستوى كل الولاية يكون أغلب أعضائها أطباء وتندرج مهامها للفصل في الطعون المرفوعة أمامها ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن حادث عمل والمتخذة طبقا لنتائج الخبرة

- المادة 27 من القانون 08/08 السالف الذكر . 1

- باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 88 و ص 89 . 2

- المادة 27 من القانون 08/08 السالف الذكر.

الطبية باعتبارها جهة طعن و ذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية ولجنة العجز المؤهلة مكلفة كذلك بتحديد نسبة وطبيعة المرض أو الإصابات، تاريخ الشفاء أو الجبر، حالة العجز ونسبته، ذلك أن الاعتراضات على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للبت فيها قبل اللجوء إلى القضاء طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقي هي الأصل في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة<sup>1</sup>.

أما عن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة فقد ترك القانون 08/08 ذلك للتنظيم وعليه بموجب المرسوم التنفيذي 09-73<sup>2</sup> تتكون من :

- ممثل على الوالي رئيسا.
  - طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة و السكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب .
  - ممثل عن العمال الأجراء أحدهما دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ويعمل أعضاء اللجنة مهامهم لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.
- وتضطلع اللجنة بمهمة البت في الاعتراضات بشأن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة ب:

- حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل يترتب عنه منح ريع.
  - قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية<sup>3</sup>.
- ويتم إخطار اللجنة بموجب طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع وذلك في أجل ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي

1 - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 90 .

2- المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 09-73 المؤرخ في 07/02/2009 المحدد لتشكيلة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها .

3 - المادة 31 من القانون 08/08 السالف الذكر

المعترض عليه، ويمكن للجنة العجز أن تعين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية و القيام بكل تراه ضروريا للاستشارة و الاستعانة به لإصدار قرارها، ويجب عليها إصدار قرارها خلال (60) يوما ابتداء من صدور القرار برسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام وفقا للمادة 34 من القانون 08/08 .

وقرارات لجنة العجز الولائية قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة خلال ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار<sup>1</sup>، ومصطلح الجهة القضائية المختصة جاء غامضا دون تحديد للجهة المختصة بالفصل في قرارات لجنة العجز الولائية أهي المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أم المحكمة المنعقدة في مقر المجلس القضائي وعليه ووفقا للمادة 500 /6 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإن القسم الاجتماعي هو المختص في النظر في المنازعات الطبية كما هو الحال بالنسبة للمنازعات العامة .

## المطلب الثاني

### منازعات التعويض التكميلي

من حق ضحية حادث العمل الاستفادة من التعويض الجزافي الذي حدده له القانون مسبقا دون ترك أية سلطة تقديرية للقاضي في تحديده، وتتولى مهمة تقديم هذه التعويضات لهيئة الضمان الاجتماعي محاولة لتخفيف الأضرار التي لحقت بالضحية جراء حادث العمل، وفي حالة نسب الخطأ المنشأ للضرر إلى شخص معين - للمستخدم أو الغير - وتوافر العلاقة السببية بينهما، لا يوجد مانع من رجوع الضحية على المتسبب في الحادث وفقا لقواعد المسؤولية المدنية في إطار التعويض التكميلي، حيث أنه كل من يسبب ضررا للغير يلزم بتعويضه فمن حقه المطالبة بمبالغ إضافية إلى جانب التعويض الرئيسي بغية جبر الضرر اللاحق به.

ويكون المسؤول عن الضرر ملزما بدفع التعويض، هذا الأخير يمكن أن يدفع بطريقة ودية بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و الغير أو المستخدم وذلك بالاتفاق على مبلغ التعويض بينهما دون حاجة اللجوء إلى القضاء، وهذه التسوية الودية لا تكون نافذة إلا

1 - المادة 35 من القانون 08/08 السالف الذكر.

بحضور هيئة الضمان الاجتماعي و إعطاء موافقتها الصريحة على هذه التسوية<sup>1</sup>، و في حالة عدم الاتفاق يتم اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض التكميلي من طرف المضرور أو ذوي حقوقه، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة وذلك عن طريق رفع دعوى مستوفية الشروط الشكلية و الموضوعية ل يتم بعدها تقدير هذا التعويض من عدمه .

## الفرع الأول

### رفع دعوى للمطالبة بالتعويض التكميلي

للحصول على التعويض التكميلي لابد من رفع دعوى للمطالبة بهذا التعويض من طرف العامل المصاب أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ المستخدم أو الغير محاولة لجبر الضرر اللاحق بهم إلى جانب التعويض الجزائي الذي حصلوا عليه من هيئة الضمان الاجتماعي.

ويتكون أطراف الدعوى عادة من مدعي ومدعى عليه، ونتيجة لخصوصية هذا النوع من التعويض قد يكون هناك طرف ثالث و هو هيئة الضمان الاجتماعي ويجب أيضا أن ترفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة و إلا حكم بعدم قبولها.

## الفقرة الأولى

### أطراف الدعوى

لا تقبل الدعوى إلا إذا وجد فيها مدعي و مدعى عليه الأول المضرور و الثاني مسبب الضرر و هو ما سنراه:

1 - المادة 76 من القانون 08/08 السالف الذكر.



## أولاً

## المدعي

في دعوى التعويض التكميلي وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية المدعي هو الشخص المضرور أو العامل الذي أصيب جراء حادث العمل، وله أن يرفعها بنفسه إن كان أهلاً لذلك فإذا لم يكن أهلاً لرفع الدعوى ناب عنه نائبه القانوني أو وليه أو وصيه أو القيم عنه<sup>1</sup> وذلك بإثبات أركان المسؤولية، كما يحق لذوي حقوق المؤمن له اجتماعياً مباشرة الدعوى القضائية في حالة وفاة الضحية للمطالبة بالتعويض، ويجب التذكير أن الأضرار المطالب بالتعويض عنها تقتصر على الأضرار الجسدية فقط دون المعنوية وذلك نظراً للطابع الخاص لهذا النوع من التعويض .

## ثانياً

## المدعى عليه

الأصل أن المسؤول عن الحادث هو الملتزم بالتعويض سواء أكان ملتزماً بالخطأ شخصياً أو عن غيره أو عن فعل الأشياء .  
فإذا كان المسؤول هو الذي ارتكب الخطأ شخصياً فإن كان مميزاً فيلتزم بالتعويض كاملاً، وإما أن يكون غير مميز فتوجه الدعوى إلى نائبه القانوني من ولي أو وصي أو قيم. وإذا مات المسؤول عن التعويض انتقل دين التعويض إلى تركته، ولا تؤول التركة إلى ورثته إلا بعد سداد دين التعويض<sup>2</sup>.  
وفي حالة الخطأ المشترك أي أن الضرر الذي أصاب العامل كان نتيجة خطأ يشترك فيه عدة أطراف - المستخدم، الغير، العامل - بحيث يصبح كل واحد منهم مدعى عليه و مسؤولون جميعاً عن التعويض، وعليه يلتزم أحدهم بدفع التعويض كاملاً ثم يرجع على باقي الأطراف كل بحسب نصيبه لاسترداد ما دفعه.

1- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 244 .

2- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 254.

## ثالثا

## هيئة الضمان الاجتماعي

لهيئة الضمان الاجتماعي حق الدفع بارتكاب صاحب العمل أو الغير الخطأ المتسبب في حادث العمل وذلك لمطالبتهما بما تكلفته من تعويضات وذلك على النحو التالي :

**1- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل :** إن أساس التزام هيئة الضمان الاجتماعي هو الضمان فهي ملزمة قانونا في علاقاتها مع المستخدم وذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد من طرف هذا الأخير أو تابعه المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا<sup>1</sup>، الحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة وفقا لنص المادة 71 من القانون 08/08 وذلك لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمضور، أو التدخل في الدعوى التي رفعها المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه<sup>2</sup>.

أما إذا كانت المسؤولية مشتركة بين رب العمل و الغير، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين.

**2- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير:** كما رأينا سابقا أن الغير هو كل شخص أجنبي عن العلاقة الرابطة بين المضور و رب العمل، فإذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بالحق في الرجوع طبقا لأحكام القانون العام على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، بطلب تعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن أو ذوي حقوقه طبقا للقواعد القانونية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي .

1 - باديس كشيده، المرجع السابق، ص 107 .

2 - المادة 72 من القانون 08/08 السالف الذكر .

أما إذا كانت الإصابة أو الضرر نتيجة فعل مشترك بين الغير و المستخدم فيجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على أحدهما أو كلاهما متضامين لتعويض الأخطاء التي دفعتها للمضرور أو ذوي حقوقه<sup>1</sup>.

إذا كان المؤمن له اجتماعيا يتحمل المسؤولية عن الضرر الذي أصابه جزئيا فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير أو المستخدم إلا في حدود مسؤوليتهما<sup>2</sup>.

## الفقرة الثانية

### الجهة القضائية المختصة

يمكن رفع دعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية، وبما أنها دعوى تعويض يطالب بها العامل يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني باعتباره ذا الولاية العامة، وإذا شكل الخطأ جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري أيضا مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي و المحلي .

## أولا

### اختصاص القضاء المدني

تختص المحاكم المدنية بدعوى التعويض باعتبارها ذات الولاية العامة، وذلك للنظر في الدعوى، وتقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل المضرور أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل سواء أكان عمديا أو غير معذور أو من ممثليه أو خطأ الغير، وهذه الأفعال التي يكتفيها المشرع على أنها أخطاء مدنية، إذا توافرت فيها الشروط و الملابس التي ذكرناها سابقا في شروط تكييف الخطأ بالعمد أو الغير معذور، وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات على صاحب العمل فيها يخص ضمان الأمن و الحماية والوقاية الصحية في العمل التي نظمها المشرع بأحكام قانونية و تنظيمية خاصة .  
وعليه فكلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد تتمثل في التقصير أو الإهمال للتدابير المحددة في القانون، فإنه ينتج الحق للعمال أو العامل المتضرر من هذا

1 - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص106 وص 107.

2 - المادة 75 من القانون 08/08 السالف الذكر .

التقصير أو الإهمال أن يلجأ إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت<sup>1</sup> وكذلك هو الحال بالنسبة لخطأ الغير .

### ثانيا

#### اختصاص القضاء الاجتماعي

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعوى التعويض التكميلي وذلك لأن العامل المتضرر طرفا في الخصومة، وتتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على عكس المحاكم المدنية وذلك تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى .

وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص في هذه الدعوى، إذ تتعقد المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تتعقد بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإن تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة وللمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس<sup>2</sup> وهو ما نصت عليه المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية .

### ثالثا

#### اختصاص القضاء الجزائي

يمكن أن يكون الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو ممثليه أو الغير أن يأخذ منحى آخر ليشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا، وعليه فإن من أصيب بضرر بسببها أن يتأسس كطرف مدني طبقا للمادة 124 قانون مدني وذلك بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو من قبل المعني بالأمر المصاب أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل مفتش العمل، بحيث يحق للمصاب أو لهيئة الضمان الاجتماعي أن

1 - أهمية سليمان، المرجع السابق، ص199 و ص 200 .

2 - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 104 .

يتأسسوا في الدعوى الجزائية كطرف مدني لتحصيل كافة حقوقهم أي التعويض التكميلي عما أصابهم من ضرر .

ورفع الدعوى الجزائية إلى جانب الدعوى المدنية يرتب بعض الأحكام هي:

- على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية إلى حين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية.
- إذا تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائي فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها.
- لا يتقيد القاضي المدني بالتكييف القانوني للوقائع التي كيفها القاضي الجزائي.

### الفقرة الثالثة

#### إثبات ونفي المسؤولية

كما رأينا سابقا لأنه لتوافر أركان المسؤولية المدنية من خطأ و ضرر وعلاقة سببية في خطأ رب العمل أو تابعيه وخطأ الغير عند رفع الدعوى تساعد القاضي في تقدير التعويض، فإن كل طرف من أطرافها الأول يحاول إثبات عناصر المسؤولية و الطرف الثاني يحاول نفيها .

كما أن لقاضي الموضوع سلطة في تقدير التعويض إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل تخضع لرقابة المحكمة العليا .

#### أولا

#### إثبات المسؤولية

الأصل أن على المدعي في دعوى التعويض إثبات جميع أركان المسؤولية المدنية بصفة عامة الموجبة للتعويض<sup>1</sup> لإثبات كل ركن على حدى وفقا لقاعدة الإثبات أنه " البينة على من ادعى " .

1- منير قزمان، التعويض المدني في ضوء الفقه و القضاء، دار الفكر الجامعي، مصر، 2009، ص 119 .

**1- إثبات الخطأ**

يقع عبء إثبات الخطأ في حالة المسؤولية عن الفعل الشخصي على عاتق المدعي الذي يتمثل في المضرور من الحادث ويتم إثبات الخطأ باعتباره واقعة مادية بكافة وسائل الإثبات، ويثبت الخطأ في غالب الأحيان بشهادة الشهود و بالتحقيق و بالانتقال إلى محل الواقعة لإجراء المعاينة، كما يمكن إثبات الخطأ بالقرائن و الإقرار و الاستجواب، وكذا باليمين الحاسمة وبمحمية الحكم الجنائي أمام المحاكم المدنية .

و لما كنا بصدد حوادث العمل، فيمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لاسيما حوادث الطريق، وكذا بمحاضر التحقيق التي تقوم بها هيئات الضمان الاجتماعي.

**2- إثبات الضرر**

الضرر هو كل ما يلحق بالمضرور من خسارة و ما فاته من كسب و لتوافره يجب أن يكون موجودا و أكيدا .

وبما أن الضرر واقعه مادية فإنه يمكن إثباتها بكافة الوسائل من البنية و القرائن، كما أن الشهادة الطبية التي يقدمها الطبيب الذي يختاره المصاب أي الطبيب المعالج وكذا الخبرة الطبية التي تقوم بها الجهات الطبية التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي دورا مهما في إثبات الضرر كما يجب إثبات الشروط التي يشترطها القانون في الضرر .

ونؤكد على أهمية الخبرة الطبية في الإثبات حيث يقدر الطبيب المختص ما شاهده من أضرار على جسد الضحية مع ذكر سببها و المدة اللازمة لعلاجها، وقد تكون هذه الشهادة رسمية، أي صادرة من طبيب محدد قانونا، وقد تكون عرفية صادرة عن أحد الأطباء الاختصاصيين<sup>1</sup> .

**3- إثبات العلاقة السببية**

إذا قامت المسؤولية على أساس الخطأ الواجب الإثبات و أثبت المضرور الخطأ والضرر قامت قرينة قضائية على توافر علاقة السببية بين الخطأ والضرر وتعين على المسؤول إقامة الدليل على وجود السبب الأجنبي إذا أراد نفي المسؤولية عن نفسه.

1 - علال طحطاح، المرجع السابق، ص 110 و ص 111.

وإذا قامت المسؤولية على أساس الخطأ المفترض قامت بالتالي قرينة على توافر علاقة السببية،

غير أنه يلاحظ الفرق بين قرينة الخطأ القانونية و قرينة السببية، فقرينة الخطأ قد تكون قابلة أو غير قابلة لإثبات العكس<sup>1</sup>.

## ثانيا

### نفي المسؤولية

تناولنا إثبات المسؤولية من المدعي و ذلك بإثبات أركان المسؤولية الموجبة للتعويض من خطأ وضرر علاقة سببية بين الخطأ والضرر و الآن نتناول نفي المسؤولية من جانب المدعي عليه أي نفي أركان تلك المسؤولية، وتبدأ بانتفاء الخطأ أو انتفاء الضرر أو انتفاء العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر ثم أن انتفاء العلاقة السببية يكون عن طريق إثبات السبب الأجنبي الذي يتمثل في القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أو خطأ المضرور أو خطأ الغير .

### 1- انتفاء الخطأ

الخطأ هو الإخلال بالتزام قانوني، أي إخلال الشخص بالتزام اليقظة و التبصر في سلوكه حتى لا يضر بالغير، وكذا فهو الانحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي مع إدراك لهذا الانحراف، وعليه فإنه يقع على عاتق المدعي عليه عبء نفي المسؤولية وذلك عن طريق إثبات انتفاء الخطأ من جانبه، ففي مسؤوليته عن أعماله الشخصية، ويستطيع أن يثبت أنه كان في حالة دفاع شرعي عن نفسه وأن دفاعه لم يجاوز القدر الضروري، ويستطيع أن يثبت أنه كان ينفذ أمرا صادرا إليه من رئيسه وأن طاعة هذا الأمر واجبه عليه وأن العمل الذي نفذه مشروعاً، ويستطيع أن يثبت أنه كان في حالة ضرورة، وأن الخطر المراد تفاديه أكبر من الضرر الذي أصاب المضرور<sup>2</sup>.

1 - منير قزمان، المرجع السابق، ص 128.

- القرائن القضائية : هي التي يستنبطها القاضي وقف ما يرتاح إليه ضميره، والأصل أن لمحكمة الموضوع أن تستخلص القرائن القضائية من أي مصدر معقول يؤدي الى النتيجة التي تنتهي إليها.

- القرائن القانونية : تمثل شهادة الشهود، القرائن، البينة وكل وسائل الإثبات.

2- منير قزمان، المرجع السابق، ص 139.

## 2- انتفاء الضرر

يقع علي عاتق المدعى عليه نفي الضرر عن نفسه و إثبات انتفاء الضرر يكون ميسورا أمام المدعى عليه في دعوى التعويض في الحالات التي لا تقوم على افتراض الضرر، أما في حالة افتراض الضرر فيتعين التفرقة بين افتراض الضرر القائم على قرينة بسيطة و القائم على قرينة قاطعة، ففي الأولى تكون القرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس أما الثانية فتكون غير قابلة لإثبات العكس.

## 3- انتفاء علاقة السببية

لا يكفي لتقرير المسؤولية إثبات وجود الخطأ و الضرر، بل يجب أن يكون هناك رابطة أو علاقة سببية بين الخطأ و الضرر، أي أن يكون الخطأ هو السبب في الضرر لأن المدعى عليه في دعوى التعويض الذي ارتكب الخطأ لا يسأل إلا عن الأضرار التي تعتبر نتيجة لخطئه، فإذا ثبت أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه تنتفي مسؤوليته .  
وقد نصت المادة 127 من القانون المدني على أن السبب الأجنبي قد يكون في صورة<sup>1</sup> حادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير وعليه سنتناول كل سبب على حدى كما يلي:

### \* الحوادث المفاجئ و القوة القاهرة

يجب أن تكون القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أمرا لا يمكن توقعه، لأنه إذا أمكن توقعه فيعتبر المدعى عليه في دعوى التعويض مقصرا إذا لم يتخذ الاحتياطات اللازمة لتلافي نتائجه، و المقصود بعدم إمكان التوقع هو عدم التوقع ثانية، لا عدم التوقع إطلاقا، لأن المعنى الثاني يؤدي إلى خروج حوادث كثيرة من دائرة القوة القاهرة كحوادث السيارات و الزلازل إذ كل منها سبق وقوعه وعلى ذلك يكون المعيار هنا هو عدم إمكان توقع الحادث بالرغم من سبق وقوعه، بمعنى أنه لا يستطيع توقع وقت حدوثه ثانية حتى من أشد الناس حيطة و هو معيار موضوعي، ويجب أن تكون القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أمر مستحيل الدفع على المدعى عليه في دعوى التعويض و المقصود باستحالة الدفع هي الاستحالة المطلقة، سواء كانت مادية أو معنوية، أما إذا كانت الاستحالة نسبية أي قاصرة

1- المادة 127 من القانون المدني .



على المدعى عليه في دعوى التعويض دون غيره، فلا يعتبر الحادث قوة قاهرة، أو حادث فجائي و لا يعفي المدعي عليه من المسؤولية وعلى ذلك يكون المعيار هنا هو معيار الشخص اليقظ وهو معيار موضوعي ويظهر أثر القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ في نفي المسؤولية كلية عن المدعى عليه في دعوى التعويض بشرط أن تكون هي السبب الوحيد في وقوع الضرر، أما إذا اشتركت القوة القاهرة أو الحادث الفجائي مع خطأ المدعى عليه في وقوع الضرر فلا محل هنا لتوزيع المسؤولية لأن القوة القاهرة لا يمكن نسبها إلى شخص آخر يشترك مع المدعى عليه في تحمل المسؤولية و بناءا عليه يتحمل المدعى عليه وحده المسؤولية كلها.

وإذا كان المقرر قانونا أن من أثر القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ نفي المسؤولية كلية عن المدعي عليه في دعوى التعويض إذا كانت السبب الوحيد في وقوع الضرر<sup>1</sup>.

### \* خطأ المضرور:

كما رأينا سابقا أن التعويض الجزافي المقدم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي يستفيد منه ضحية حادث العمل حتى ولو كان متسببا في إحداث الضرر اللاحق به، إلا أن الأمر يختلف حينما يتعلق الأمر بالتعويض التكميلي، لأن هذا الأخير يقع على عاتق رب العمل أو الغير وعليه فإذا كان خطأ المضرور هو السبب الوحيد في وقوع الضرر فإن العلاقة السببية بالنسبة للمدعى عليه تنعدم وتنتفي مسؤوليته عن طريق إثبات السبب الأجنبي متمثلا في خطأ المضرور.

أما في حالة ما إذا كان الخطأ مشتركا بين الضحية و الغير أو الضحية ورب العمل فيعتبرون متضامين في التزامهم بتعويض الضرر وتكون المسؤولية بينهم بالتساوي<sup>2</sup> كما يجب التفرق بين فرضيتين:

**الفرضية الأولى:** استغراق أحد الخطئين للخطأ الآخر. القاعدة أنه إذا استغرق أحد الخطئين الخطأ الآخر، فلا يعتد بالخطأ الأقل جسامة سواء كان خطأ المضرور أم خطأ المدعى عليه في دعوى التعويض ويستغرق أحد الخطئين الآخر في صورتين :

1 - منير قزمان، المرجع السابق، ص144 و ص 145.

2- المادة 126 من القانون المدني .

**الصورة الأولى :** أحد الخطئين يفوق الخطأ الآخر جسامة، ويعتبر أحد الخطئين قد فاق الآخر جسامة في حالة ما إذا كان أحد الخطئين متعمدا فإنه يستغرق الخطأ الآخر والخطأ المتعمد قد يكون خطأ المدعى عليه وقد يكون خطأ المضرور.

فإذا كان الخطأ المتعمد هو خطأ المدعى عليه في دعوى التعويض قامت مسؤوليته كاملة وامتنع عليه الاحتجاج بخطأ المضرور، أما إذا كان الخطأ المتعمد هو خطأ المضرور فتنتفي مسؤولية المدعى عليه في دعوى التعويض لانعدام علاقة السببية<sup>1</sup>.

**الصورة الثانية :** إذا كان أحد الخطئين نتيجة للخطأ الآخر، فلا يعتد إلا بالخطأ الواقع أولا وعليه إذا كان خطأ المضرور نتيجة لخطأ المدعى عليه في دعوى التعويض فإنها تقوم مسؤولية المدعى عليه كاملة .

أما إذا كان خطأ المدعى عليه في دعوى التعويض نتيجة لخطأ المضرور فإن مسؤولية المدعى عليه تنتفي لانعدام العلاقة السببية .

**الفرضية الثانية: استقلال كل من الخطئين عن الخطأ الآخر.**

بحيث إذا تعدد المسؤولون عن عمل ضار فإنهم يكونون متضامنين في الالتزام بتعويض الضرر الذي سببه، وعليه تكون المسؤولية بينهم بالتساوي إلا إذ عين القاضي نصيب كل منهم في التعويض .

### \* خطأ الغير

يعد خطأ الغير الصورة الثالثة للسبب الأجنبي التي يلجأ إليها المدعى عليه لنفي المسؤولية عن نفسه .

ويقصد بخطأ الغير تلك التصرفات أو الأفعال الضارة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل أو تابعيه و التي من شأنها أن تلحق أضرار بأحد أو جماعة من العمال سواء داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة أداء العمل وقد يكون الفعل أو الخطأ صادر عن الغير فقط<sup>2</sup> وعليه يتم نفي المسؤولية عن المدعى عليه وتحملها كاملة من الغير .

1 - منير قزمان، المرجع السابق، ص146.

2 - أحمة سليمان، المرجع السابق، ص 203 .

أما إذا كان خطأ الغير مستغرقاً لخطأ المدعى عليه فإن مسؤولية هذا الأخير تنتفي<sup>1</sup>. كما قد يكون ذلك الخطأ مشترك بين كل من صاحب العمل و الغير أو مشترك بين الغير و العامل المتضرر ما يؤدي إلى التخفيف من مسؤولية المدعى عليه في دعوى التعويض و المثال التقليدي هنا هو تصادم سيارة المدعى عليه مع سيارة الغير وإصابة المضرور بجروح. وأخيراً نقول أن دعوى التعويض التكميلي عن حوادث العمل تهدف إلى حصول المضرور أو ذوي حقوقه على تعويض يهدف إلى جبر ضرره مستخدماً في ذلك كل الوسائل المتاحة لإثبات المسؤولية وأركانها من خطأ وضرر وعلاقة سببية ليقوم بعدها المدعى عليه سواء أكان صاحب العمل أو الغير بنفي المسؤولية عن نفسه وكثيراً ما يلجأ إلى السبب الأجنبي للتملص من المسؤولية ونفيها .

#### 4- سلطة قاضي الموضوع في تقدير التعويض ورقابة المحكمة العليا عليه .

لقاضي الموضوع سلطة واسعة من حيث فهم وتكييف الوقائع المادية وتقدير مقدار الضرر، ومن ثم تحديد مقدار التعويض دون أن يخضع إلى رقابة المحكمة العليا، وإنما يخضع لرقابة هذه الأخيرة عند الاعتداد بعناصر تقدير التعويض فليس له أن يختار منها ما يريد اختياره ويغفل ما يريد إغفاله من بين هذه العناصر .

#### \* سلطة قاضي الموضوع في تقدير التعويض

متى تبين لقاضي الموضوع قيام شروط المسؤولية المدنية حكم بالتعويض، وله السلطة المطلقة في تحديد الطريقة التي يتم بها التعويض، فبمجرد أن ترفع دعوى للمطالبة بالتعويض عليه أن يفهم الوقائع المطروحة أمامه ومن ثم تكييفها بتطبيق النص القانوني الملائم عليها بحيث يرى أنها كافية لتشكيل أركان المسؤولية المدنية ومن ثم يقوم بتقدير التعويض بحيث لا تعويض بدون مسؤولية و لا تقدير حيث لا تعويض وذلك من خلال تحديد الأنسب لإصلاح الضرر.

1 - منير قزمان، المرجع السابق، ص 149 .

## \* رقابة المحكمة العليا

لقاضي الموضوع سلطة مطلقة في تقدير التعويض وهذا لا يعني أنه لا يخضع لرقابة المحكمة العليا، إذ يجب على القاضي أن يبين في حكمة عناصر وشروط الضرر الذي يقضي من أجله بالتعويض، وذلك حتى يتسنى للمحكمة العليا مراقبة صحة تطبيق القواعد المتعلقة بالتعويض و من جهة أخرى رقابة مدى أخذ القاضي بعناصر تقدير التعويض، وبما أن الضرر هو مناط تقدير التعويض، فلا بد أن يتناسب هذا التعويض مع الضرر ويقدر بقدره، و لا يتبين مدى هذا التناسب إلا بعد تحديد العناصر و الشروط الواجب توفرها في الضرر حتى يكون مستحقا للتعويض، ولئن كان التثبت من وقوع الضرر ومداه مسألة واقعية يستقل بها قضاة الموضوع، فإن تعيين هذا الضرر في الحكم وذكر العناصر المكونة له قانونا و التي يجب أن تدخل في حساب التعويض، يعتبر من الوسائل القانونية التي تهيمن عليها المحكمة العليا . لأن التعيين هو من قبيل التكييف القانوني للوقائع.

و نظرا للطابع الخاص للتعويض التكميلي عن حوادث العمل فستتطرق إلى كيفية تقدير هذا التعويض من خلال ما يلي :

## الفرع الثاني

## كيفية تقدير التعويض التكميلي

بعد أن يحصل المصاب على التعويض الجزائي و المقدر مسبقا بغض النظر عن الضرر اللاحق به فله الحق في طلب تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية المدنية إلى جانب التعويض الحاصل عليه قبلا وذلك محاولة لجير الضرر اللاحق به، وكما هو معروف فإنه لا يجوز الجمع ما بين تعويضين، وأن التعويض يجب أن يكون مساويا للضرر وإلا عد من قبيل الإثراء بلا سبب<sup>1</sup>، وعليه تدخل المشرع الجزائري لتوضيح المسألة من خلال إعطاء الطابع التكميلي لهذا التعويض .

1 - المادة 141 من القانون المدني .

## الفقرة الأولى

### طرق تقدير التعويض

يكون التعويض عن حوادث العمل بصفة الطابع التكميلي بناء على ما لحق المضرور من خسارة و ما فاته من كسب، وعليه فلم تترك المسألة للقاضي في تقديره حسب أهوائه وميوله الشخصية بل وضع له معايير يسير على هداها، فأوجب أن يقدر التعويض بمدى ما أصاب المضرور من ضرر بحيث لا يزيد عنه و لا يقل .

ووفقا للمادة 76 من القانون 08/08 فإن التقدير يمكن أن يكون بطريقة ودية أو بطريقة قضائية، و الطريقة الودية تكون باتفاق المضرور ومسبب الضرر على مبلغ التعويض دون حاجة إلى اللجوء إلى القضاء وطول إجراءاته، إلا أنه لا بد من حضور هيئة الضمان الاجتماعي لهذه التسوية و إبداء موافقتها الصريحة على ذلك وإلا لن يعتد بهذه الأخيرة.

وإذا لم يتفق الطرفان على التعويض فإنه يتم تقديره قضائيا من خلال احترام وقت تقدير التعويض و العناصر الواجب مراعاتها عند هذا التقدير.

## أولا

### وقت تقدير التعويض التكميلي

يلاحظ أن ثمة وقتان يتصور الاعتداد بهما في تقويم الضرر وقت وقوع الضرر ووقت الحكم على المسؤول عن الضرر، وقد يمضي بين هذين الوقتين مدة طويلة أي بين وقوع الضرر و المطالبة به وحلالها يمكن أن يتغير الضرر بأن يخف أو بأن يزيد، فإذا كان الضرر جرحا فقد يلتئم الجرح وقد تسوء حالته.

ويذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الاعتداد بوقت وقوع الضرر ويحتجون لذلك بأن الفعل غير المشروع هو الذي أنشأ الحق في التعويض و ليس الحكم، فالحكم مقرر لذلك الحق وليس منشئا، ومن ثم فإن تقدير التعويض يجب أن يحصل وفقا للعناصر التي كانت موجودة وقت نشوء الحق في التعويض، أي وقت وقوع الضرر<sup>1</sup> ويضيف أيضا هذا الرأي أنه

1 - منير قزمان، المرجع السابق، ص82.

مما يوجهه أنه يمكن للورثة في أن يخلفوا مورثهم في حقه في التعويض إذا مات قبل أن يصدر الحكم .

ولكن هناك من ذهب إلى أنه يجب الاعتداد بقيمة الضرر وقت صيرورة الحكم نهائياً ويحتجون لذلك بأنه إلى أن يصدر الحكم يكون الحق في التعويض غير محدد المقدار فالحكم هو الذي يحدد مقدار التعويض لذلك يجب الاعتداد بجميع العناصر التي توجد وقت الحكم .<sup>1</sup>

وهنا في مجال التعويض التكميلي عن حوادث العمل يعد حكم التعويض حكماً تقريرياً لأن الحق كان موجوداً من قبل وأن الحكم قد كشفه فقط.

## ثانياً

### العناصر الواجب مراعاتها عند تقدير التعويض

يراعي القاضي وهو بصدد تقدير التعويض التكميلي ما لحق المضرور من ضرر و ما فاتته من كسب وذلك اعتداداً بعنصر الضرر اللاحق بهذا العامل المصاب أو ذوي حقوقه وقد نصت المادة 131 من القانون المدني على أن القاضي وهو بصدد تقدير التعويض ينبغي عليه أن يراعي الظروف الملازمة .

و السؤال الذي يطرح ماذا نعني بالظروف الملازمة ؟

إن المراد بهذه العبارة الظروف التي تلابس المضرور لا الظروف التي تلابس المسؤول وأنه يقصد بالظروف التي تلابس المضرور ظروفه الشخصية مثل حالته الجسمية و الصحية و العائلية و المالية.

ومراعاة ظروف المضرور الشخصية متفق عليها فقها وقضاء، فيجب على القضاء عند تقديره للتعويض أن يراعي ظروف المضرور الشخصية، أي أن ينظر إليه نظرة شخصية لا نظرة مجردة فيأخذ في الاعتبار حالته الصحية، ويقدر مدى تأثير الفعل الضار عليه ومدى ما سببه له من ضرر، فالأعور إذا أصيبت عينه السليمة كان الضرر الذي يصيبه أفدح من

1- منير قزمان، المرجع السابق، ص82 و ص 83 .

الضرر الذي يصيب شخصا أصيبت إحدى عينيه السليمتين ومن يصاب في ساقه السليمة وهو أعرج يكون الضرر الذي يصيبه أشد جسامة ممن أصيبت إحدى ساقيه السليمتين<sup>1</sup>. ولا ينظر إلى ثراء المضرور أو فقره عند تقديره التعويض وفي حالة إصابة المضرور وترتب عنه انخفاض دخله، فيجب أن يؤخذ بعين الاعتبار هذه الحالة عند تقدير التعويض وهو ما يدخل في ما لحقه من خسارة.

وعليه نستنتج أن العنصر الأساسي الواجب الأخذ به عند تقدير التعويض هو الضرر اللاحق بالضحية أو ذوي حقوقه مع مراعاة الظروف الشخصية لكل حالة على عكس ما هو معمول به في التعويض الجزائي .

## الفقرة الثانية

### مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

عندما تتوفر الشروط الأساسية لتقدير التعويض يقوم القاضي بتقدير التعويض التكميلي وفقا لما يحوزه من معلومات ووقائع وبناء على قاعدة ما لحق المضرور من ضرر وما فاته من كسب .

ويبدو من الوهلة الأولى أن المضرور قد حصل تعويضين عن الضرر واحد ما أدى إلى إثرائه بدون سبب أو حصوله على تعويض يفوق الضرر اللاحق به وبذوي حقوقه، إلا أن المشرع تدخل لتوضيح المسألة من خلال إعطاء الطابع التكميلي بحيث يقوم القاضي وهو بصدد تقدير التكملة للتعويض فإنه سيصدر حكمه في رأيه كما لو كان يقدر تعويضا كاملا بصفة مبتدئة متأثرا بكافة الاعتبارات التي يتأثر بها لو لم يكن هناك جزء من التعويض قد استوفاه في صورة التعويض الجزائي، ولذلك فمن الأسلم وتحقيقا لغرض المشرع من عدم تجاوز التعويض الجزائي و التعويض التكميلي معا للتعويض الكامل، أن يقدر القاضي التعويض الكامل بصورة مبتدئة ثم يخصم منه التعويض الجزائي الذي استوفاه المصاب من التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

1 - علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 221 .

2- محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 434 .

وعليه فإن التعويض التكميلي عن حوادث العمل يساوي الفرق بين التعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقا للضرر اللاحق بالضحية و التعويض الجزائي المقدم من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.



## خاتمة الفصل الثاني

نحاول الآن سرد ما استخلصناه من نظام التعويض عن حوادث العمل. بعد أن تكيف الواقعة على أنها حادث عمل يترتب حق المصاب في تلقي تعويض عما أصابه من ضرر و هذا ما حاولنا إبرازه في آليات تقدير التعويض فيستفيد الضحية من التعويضات العينية المقررة قانونا المتمثلة في الحق في العلاج و إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكيف المهني، كما يستحق التعويض النقدي الذي يختلف بحسب حالة العجز فقد يكون إما عجزاً مؤقتاً ثم يشفي المصاب و يعود إلى عمله السابق، كما قد يكون عجزاً جزئياً أو كلياً يحول بين المصاب و مزاولة عمله وأخطر حالة هي وفاة الضحية فينتقل حق التعويض إلى ذوي حقوقه المحددة قانوناً .

واستحقاق المصاب للتعويض وفقاً لما تقرره قواعد الضمان الاجتماعي لا يحول دون المطالبة بالتعويض التكميلي وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية إذا توافرت شروطها وذلك بإثبات خطأ صاحب العمل العمدي أو الغير معذور أو خطأ أحد تابعيه وكذا خطأ الغير وأن الضرر الذي أصابه كان نتيجة لهذا الخطأ و العلاقة السببية بينهما، فإذا توافرت هذه العناصر يكون من حق الضحية الحصول على تعويض لجبر الضرر الذي لحق به .

وكما نعلم أن تطبيق أي قانون من شأنه أن يثير منازعات بين الأطراف، الأولى تكون متعلقة بالحقوق والالتزامات الناشئة عن تطبيق قانون حوادث العمل فتنشأ بها منازعات التعويض الجزائي من منازعات عامة وأخرى طبية حاول المشرع حلها بالطرق الودية أولاً تخفيفاً على العامل المصاب وذوي حقوقه من طول الإجراءات و المصاريف وإذا استحال ذلك يتم اللجوء إلى القضاء، أما الثانية فتكون عند المطالبة بالتعويض التكميلي وذلك برفع دعوى المسؤولية المدنية ضد مسبب الضرر مستوفية الشروط والإجراءات القانونية محاولة لتكملة التعويض الذي حصل عليه من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وجبراً لضرره مع مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض.

الخاتمة

## الخاتمة

بعد أن تناولنا موضوع التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية بالدراسة والتحليل من خلال محوريه مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض عن حوادث العمل ونظام التعويض عن حوادث العمل توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها :

مر التعويض عن حوادث العمل بعدة مراحل وكان الفاصل بينهما هو تاريخ نشوء الخطر المهني، فقبل هذا التاريخ كانت المحاولات جاهدة لإيجاد أساس يستند إليه للتعويض عن حوادث العمل، بداية بالاعتماد على قواعد المسؤولية المدنية التقصيرية بناء على الخطأ الواجب الإثبات ونتيجة لعجزها عن توفير الحماية لضحايا حوادث العمل، كانت الاجتهادات القضائية محاولة منها لتكييف هذه المسؤولية فتم اللجوء إلى الإجراءات الوقائية بسن قوانين تهدف للحد من حوادث العمل والوقاية منها، إلا أن الوقاية وحدها لا تكفي لمعالجة هذا الوضع ليتم بعدها الرجوع إلى حضان قواعد المسؤولية المدنية التقصيرية منها والعقدية إلا أن كليهما لم يتلاءم مع الطبيعة الخاصة لحوادث العمل ما دعى إلى ضرورة إيجاد نظام قانوني جديد، وتجسد ذلك بتبني نظرية الخطر المهني بعد صدور القانون **09** **أفريل 1898** بفرنسا وذلك بإقرار مسؤولية صاحب العمل تلقائيا عن حادث العمل بمجرد وجود الضرر والعلاقة السببية بينهما وذلك بهدم فكرة الخطأ التي طالما سبب تبنيتها ظلما للعامل وضياعا لحقه إلا أن صاحب العمل حاول جاهدا التهرب من هذه المسؤولية باللجوء إلى شركات التأمين الخاصة بدفع الأقساط لهذه الشركات لتتولى فيما بعد تعويض المضرورين، ثم تم إقرار المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل والتي مفادها أن حادث العمل هو خطر اجتماعي يتحمل عبئه المجتمع بأكمله ويجب مواجهته من قبل المجتمع ككل، وذلك بإنشاء هيئة عامة تتولى تعويض المضرورين مقابل اشتراكات يقدمها صاحب العمل تطبيقا لمبدأ الضمان الاجتماعي بالحصول على تعويض جزافي .

وقد تعدى موضوع التعويض عن حوادث العمل حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي ويظهر ذلك جليا من خلال الاتفاقات الدولية في هذا المجال محاولة لحماية العمال قبل وبعد وقوع الحادث باعتباره خطر اجتماعي يهدد المجتمع ككل.

تبنى المشرع الجزائري نظرية المسؤولية الاجتماعية أو الأخطار الاجتماعية عن حوادث العمل، فقبل الاستقلال كانت القوانين الفرنسية هي المطبقة، أما بعد سنة 1962 فقد استمر العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها والسيادة الوطنية بموجب الأمر 157/62 إلى غاية صدور الأمر 183/66 المتعلق بحوادث العمل ثم القانون 13/83 والمعمول به إلى غاية اليوم، إذ اعتبر حادث العمل خطر اجتماعي يجب على الذمة الجماعية تحمله ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي الذي أنشئت لهذا الغرض متفاديا بذلك عجز الذمة الفردية عن استيعاب مثل هذا التعويض .

عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناشئة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل على عكس التشريعات العربية الأخرى التي تركت مهمة تعريفه إلى الفقه وهي نقطة ايجابية في التشريع الجزائري، وعليه لتكيف الواقعة على أنها حادث عمل لا بد من توافر ثلاثة شروط وهي جسمانية الإصابة اللاحقة بالعامل وأن يكون سببها فجائيا وخارجيا كما يجب أن تقع الإصابة في إطار علاقة العمل .

حاول المشرع قدر المستطاع التوسع في مفهوم حوادث العمل وبالتالي زيادة الحماية الاجتماعية ويظهر ذلك جليا من خلال المواد 7 و 8 و 12 من القانون 13/83 وذلك بإدراج بعض الحوادث ضمن نطاق حوادث العمل وكذا حادث الطريق وهو الحادث الذي يتعرض له العامل في انتقاله إلى العمل ذهابا وإيابا بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية ويثقل كاهل العامل المضروب بعبء الإثبات .

يستفيد من التغطية الاجتماعية عن حوادث العمل كل العمال المؤمن لهم اجتماعيا بعد التصريح بهم من قبل الهيئة المستخدمة ودفع اشتراكات عنهم لدى مصلحة الضمان الاجتماعي يفرض تكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته وحتى لا تتكبد الهيئة المصاريف

والتعويضات التي تثقل كاهلها نظرا لكثرة حوادث العمل، كما يندرج أيضا في نطاق الحماية  
أشخاصا غير مؤمن لهم اجتماعيا نص عليهم القانون على سبيل الحصر .  
لكن الملاحظ عمليا أن اغلب أرباب العمل لا يحترمون إلزامية التصريح بالعمال لدى  
هيئات الضمان الاجتماعي ما يرتب حتما حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حادث  
العمل، وذلك تخربا من دفع الاشتراكات لذا يجب تشديد الرقابة في هذا الأمر حرصا على  
حقوق العمال وحمايتهم اجتماعيا.

بعد وقوع حادث العمل لا بد من القيام ببعض الإجراءات حتى يستفيد المصاب أو  
ذوي حقوقه من نظام التعويض يكون بداية بالتصريح بالحادث لدى هيئات الضمان  
الاجتماعي وضرورة الإسراع في ذلك وكذا تبيان ظروفه وأسبابه والتأكد فور وقوعه من كون  
الحادث حادث عمل من عدمه وقبل أن تتغير الظروف والأسباب التي أدت إلى حدوثه،  
ويقع عبء الالتزام بالتصريح على عاتق الضحية أو ذوي حقوقه ورب العمل وكذا هيئة  
الضمان الاجتماعي لتتولى هذه الأخيرة مهمة التحقيق والتحري والمعاينة الطبية للبت في  
الطابع المهني للحادث من عدمه .

إذا تم تكييف الواقعة على أنها حادث عمل، فإن الضحية يستفيد من بعض الحقوق  
وفقا لنظم التعويض عن حوادث العمل، أولا تعويض جزائي وهو الأصل وهو تعويض قانوني  
محدد مسبقا من قبل المشرع بمجرد أن يتحقق الطابع المهني للحادث ويكون هذا التعويض  
وفقا لحالة المصاب وتنقسم هذه الحقوق إلى تعويضات عينية هدفها إعادة الحالة الصحية  
للمصاب إلى ما كانت عليه إن أمكن بتقديم العلاج الذي تقتضيه حالته، كما يمكن إمداده  
بالأجهزة التعويضية في حالة فقد أحد أعضائه، كما يستفيد أيضا من إعادة تأهيل وظيفي  
وإعادة تكييف مهني ويستفيد أيضا من تعويضات نقدية حسب حالة العجز التي يعاني  
منها سواء أكانت مؤقتة بتقاضي التعويضات اليومية أو كانت دائمة هذه الأخيرة قد تكون  
عجز دائم جزئي يتقاضى بموجبه المصاب رأسمال تمثيلي نيابي أو عجز دائم كلي يمنح له  
ريع، أما إذا ترتب عن الحادث وفاة الضحية وهذه الحالة الأخيرة تعد من أخطر آثار  
حوادث العمل، فإن الحق في التعويض عن الحادث ينتقل إلى ذوي الحقوق محددين قانونا  
على سبيل الحصر بتقاضي ريع الوفاة وكذا رأسمال الوفاة.

والملاحظ أن التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا حوادث العمل على أنها تعويضات زهيدة لا تتماشى مع الحياة اليومية مقارنة مع الغلاء المعيشي والتهاب الأسعار. أما التعويض الثاني الذي يستحقه ضحية حادث العمل هو التعويض التكميلي وهو الاستثناء على عكس التعويض الجزائي الذي يكون بمجرد توافر الصفة المهنية للإصابة، فإن التعويض التكميلي مقرون بشرط توافر أركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، فيقع على عاتق مسبب الضرر مهمة التعويض التكميلي، وقد اشترط القانون 08/08 في المادة 69 منه درجة معينة من الخطأ في صورة خطأ عمدي أو غير مغتفر لرب العمل أو خطأ أحد تابعيه وكذا خطأ الغير، وأن يكون الضرر الناتج هو نتيجة لهذا الخطأ، وتجدد الإشارة إلى أن الضرر المعروض عنه هو الضرر الجسماني فقط دون المعنوي منه وهذا راجع للطابع التكميلي لهذا التعويض .

عند مطالبة العامل المضرور أو ذوي حقوقه بالتعويض عما أصابهم من ضرر قد تعترضهم مجموعة من الصعوبات ما ينشأ منازعات أولها تكون عند المطالبة بالتعويض الجزائي فتكون في صورة منازعات عامة أو طبية كفل لها المشرع طرق لتسويتها تكون بداية بالطرق الودية وإن تعذر حلها يتم اللجوء إلى القضاء، إلا أن الملاحظ أن القانون 08/08 لم يحدد لنا الجهة القضائية المختصة بالنظر في منازعات التعويض الجزائي، وإذا أراد اللجوء للمطالبة بالتعويض وفقا لأحكام القانون المدني فعليه أن يرفع دعوى مستوفية الشروط القانونية والإجراءات على مسبب الضرر لتعويض ما لحق به من أضرار مع مراعاة الطابع التكميلي للتعويض تفاديا لإثراء المضرور بلا سبب .

وفي الأخير يمكن القول أن العامل اليوم أصبح أكثر من أي وقت بحاجة إلى الحماية والتضامن في مجال حوادث العمل، وذلك لأن الظروف الحالية وخاصة ما نتج عنها من آثار سلبية على المجتمع الجزائري من انتهاج الدولة نهج الاقتصاد الحر والذي تبنته الجزائر دون توفر شروطه وإعداد وتحضير لمواجهة عواقب وسلبات هذا النظام، سواء بوضع منظومة قانونية كفيلة بحماية الطبقات الضعيفة في المجتمع وخاصة العمال البسطاء، أو وضع قواعد وآليات أكثر صرامة فيما يخص التصدي لمواجهة عدم وفاء المستخدمين وخاصة منهم الخواص بواجباتهم تجاه العمال من حيث تسديد الاشتراكات لدى هيئات الضمان

الاجتماعي في الآجال القانونية، لذا يتحتم على المشرع أن يواكب تطور المجتمع بما يخدم مصلحة العامل ورب العمل وأن لا يبقى على قوانين الضمان الاجتماعي وقانون حوادث العمل المعدة في الثمانينات تطبق في سنوات الألفينيات .

# قائمة المراجع



## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

### 1- الكتب:

- < أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، القاهرة، دون ذكر تاريخ النشر.
- < أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الهنا للطباعة، القاهرة، 1978.
- < حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي - أحكامه وتطبيقاته - دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.
- < حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي - أحكامه وتطبيقاته - دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.
- < عامر سلمان عبد الملك، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار العلم للملايين، الطبعة الأولى، لبنان، 1990.
- < محمد حامد الصياد، التأمينات الاجتماعية - معاش وتعويض تأمين إصابة العمل - دار النهضة للتوزيع، القاهرة، 2010.
- < مسعود شيهوب، المسؤولية عن المخاطر في القانون الإداري وتطبيقاتها - دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- < محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، مصر، دون ذكر تاريخ النشر .
- < علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري - المسؤولية عن فعل الغير - المسؤولية عن فعل الأشياء - التعويض - الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- < حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2006 .

- < ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004 .
- < عمجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- < منير قرمان، التعويض المدني في ضوء الفقه والقضاء، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2002.
- < سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، 2010.
- 2- الرسائل والمذكرات.**
- < باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، 2010.
- < حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل - دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، القاهرة، 2010.
- < رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابة العمل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، حلب، سوريا، 2010.
- < علاال طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2004 .
- < زارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والتشريع المصري - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

<عبد المليك بوتغريوت، الموظف في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2011.

<عبد الرزاق دربال، التعويض عن الأضرار الجسدية في المسؤولية المدنية والتأمينات الاجتماعية مقارنة بين الشريعة والقانون، بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة منتوري قسنطينة، 2001.

### 3- المجالات العلمية والمقالات.

<محمد احمد محرز، فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية، السنة الأولى، العدد الأول، جويلية 1982.

<زرارة صالحى الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، ديسمبر 2008.

<عمر إبراهيم حسين، محاضرة بجامعة الفاتح، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، ليبيا، بدون تاريخ للنشر .

### 4- النصوص القانونية .

#### أ- النصوص التشريعية :

#### الأوامر

< الأمر 157/62 المؤرخ في 31 /12/ 1962، المتعلق باستمرار العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

< الأمر 183/66 المؤرخ في 1983/06/21، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،  
الجريدة الرسمية رقم 22، ملغى .

< الأمر 58/75 المؤرخ في 1975/09/06، المتعلق بالقانون المدني، الجريدة الرسمية  
رقم 78، معدل ومتمم بموجب القانون 05/

### القوانين

< القانون 11/83 المؤرخ في 1983/06/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة  
الرسمية عدد 28 المعدل بموجب الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/06/1996 الجريدة  
الرسمية عدد 42، المعدل بموجب القانون 04/11 المؤرخ في 2011/08/ الجريدة الرسمية  
عدد 32 لسنة 2011.

< القانون 12/83 المؤرخ في 1983/06/02، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28  
المعدل بموجب الأمر 96-18 المؤرخ في 06/06/1996 الجريدة الرسمية عدد 42.  
< القانون 13/83 المؤرخ في 06/02/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،  
الجريدة الرسمية رقم 28 المعدل بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/2/1996 الجريدة  
الرسمية عدد 42.

< القانون 14/83 المؤرخ في 06/02/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان  
الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28.

< القانون رقم 15/83 المؤرخ في 06/2/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان  
الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28، ملغى.

< القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 /07/ 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27 /02/ 2005، الجريدة الرسمية عدد 15.

< القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990.

< القانون 14/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للقانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 72.

< القانون رقم 08/08 المؤرخ في 02 /03/ 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11.

< القانون 09/08 المؤرخ في 23/04/2008 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية عدد 21.

< القانون 08/11 المؤرخ في 05/06/2011 المعدل والمتمم للقانون 11/83 الجريدة الرسمية عدد 32.

### المراسيم

< المرسوم 27/84 المؤرخ في 11 /02/ 1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83- 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07.

< المرسوم 84 / 28 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 07 .

< المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 14 /02/1984، المحدد للمبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 09 .

< المرسوم رقم 85/30 المؤرخ في 24 /02/1985، المحدد لتوزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 09.

< المرسوم رقم 85/31 المؤرخ في 24 /02/1985، المحدد لكيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 09 .

< المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 24 /02/1985، المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 09 .

< المرسوم 85/224 المؤرخ في 20/08/1985، المتعلق بشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يتكفونون في الخارج، الجريدة الرسمية عدد 35 .

< المرسوم التنفيذي 08/416 المؤرخ في 24/12/2008 المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 01.

< المرسوم التنفيذي 73/09 المؤرخ في 2009/02/07 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولاية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 01.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

-1- *Ouvrages:*

> Tayeb belloula، la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles،dahlab،Alger،1993.

> Mourad hannouz –Mohammed khadir،précis de sécurité sociale، office de publications universitaire،Alger،1996.

> Jean jacques depeyroux –Xavier prôtot،droit de sécurité sociale، 12 Emme édition،Daloz،1993.

> Gérard Lyon cean، droit du travail et principes de sécurité sociale، paris،1973.



الفهرس



الصفحة	الموضوع
01	مقدمة
05	<b>الفصل الأول : مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض في حوادث العمل</b>
06	المبحث الأول الأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل
06	المطلب الأول: التطور التاريخي للأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل
06	الفرع الأول: مرحلة ما قبل تبني نظرية الخطر المهني
07	الفقرة الأولى: تطور قواعد المسؤولية عن حوادث العمل
07	أولاً: مرحلة اللامسؤولية عن حوادث العمل
07	ثانياً: مرحلة المسؤولية التقصيرية
10	الفقرة الثانية: مرحلة الاجتهادات الفقهية في مجال حوادث العمل
10	أولاً: مرحلة تطور الإجراءات الوقائية من حوادث العمل
11	ثانياً: مرحلة المحاولات الفقهية لتكليف المسؤولية عن إصابة العمل
13	الفرع الثاني: مرحلة تبني نظرية الخطر المهني
14	الفقرة الأولى: تبني نظرية المسؤولية على أساس الخطر المهني
16	الفقرة الثانية: المسؤولية الاجتماعية والاتفاقات الدولية عن حوادث العمل
16	أولاً: المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل
18	ثانياً: الاتفاقات الدولية المتعلقة بحوادث العمل
21	المطلب الثاني: التحديد المسبق لحوادث العمل.
21	الفرع الأول: مفهوم حوادث العمل
22	الفقرة الأولى: تعريف حادث العمل
23	الفقرة الثانية: شروط حادث العمل
23	أولاً: جسمانية الإصابة
24	ثانياً: القوة الخارجية
25	ثالثاً: فجائية الحادث
26	رابعاً: توافر العلاقة بين الواقعة والضرر

27	الفرع الثاني: الصفة المهنية للحادث
27	الفقرة الأولى: أداء العمل المهني
28	أولاً: الإصابة أثناء العمل
30	ثانياً: الإصابة بسبب العمل
31	ثالثاً: حادث الطريق
35	الفقرة الثانية: إثبات حادث العمل
37	المبحث الثاني: إجراءات التعويض عن حوادث العمل
37	المطلب الأول: تحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية
38	الفرع الأول: المؤمن لهم اجتماعياً
42	الفرع الثاني: الغير مؤمن لهم اجتماعياً
44	المطلب الثاني: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي
44	الفرع الأول: إلزامية التصريح بالحادث
44	الفقرة الأولى: الأطراف الواجب عليهم التصريح
47	الفقرة الثانية: شكل التصريح
47	الفرع الثاني: التحقيق الإداري والمعاينة الطبية.
48	الفقرة الأولى: التحقيق الإداري
84	الفقرة الثانية: المعاينة الطبية.
51	خاتمة الفصل الأول
54	<b>الفصل الثاني: نظام التعويض عن حوادث العمل</b>
55	المبحث الأول: تقدير التعويض عن حوادث العمل
56	المطلب الأول: أداءات التعويض الجزائي
56	الفرع الأول: الأداءات العينية
57	الفقرة الأولى: العلاجات
58	الفقرة الثانية: الأجهزة التعويضية
59	الفقرة الثالثة: إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكييف المهني

60	أولاً: إعادة التأهيل الوظيفي
60	ثانياً: إعادة التكييف المهني
61	الفرع الثاني: الأداءات النقدية
62	الفقرة الأولى : الأداءات في حالة العجز
63	أولاً:الاداءات في حالة العجز الدائم الجزئي
64	ثانياً: الأداءات في حالة العجز الدائم الكلي
67	الفقرة الثانية: : الأداءات في حالة الوفاة
69	أولاً:رأسمال الوفاة
69	ثانياً: منحة الوفاة
72	المطلب الثاني: تقدير التعويض التكميلي
72	الفرع الأول: توافر ركن الخطأ
72	الفقرة الأولى:خطأ المستخدم
73	أولاً:الخطأ الشخصي لرب العمل
77	ثانياً: خطأ تابعي صاحب العمل
79	الفقرة الثانية: خطأ الغير والخطأ المشترك
79	أولاً:خطأ الغير
80	ثانياً:الخطأ المشترك
81	الفرع الثاني: الضرر والعلاقة السببية
81	الفقرة الثانية : الضرر
81	أولاً: تعريف الضرر
83	ثانياً: خصائص الضرر
84	الفقرة الثانية : العلاقة السببية
85	المبحث الثاني: الطعن بالتعويض عن حوادث العمل
85	المطلب الأول: منازعات التعويض الجزائي
86	الفرع الأول: المنازعات العامة وطرق تسويتها

86	الفقرة الأولى: تعريف المنازعات العامة
87	الفقرة الثانية: طرق تسوية المنازعات العامة
88	أولاً: التسوية الإدارية
91	ثانياً: التسوية القضائية
92	الفرع الثاني: المنازعات الطبية وطرق تسويتها
93	الفقرة الأولى: تعريف المنازعات الطبية
94	الفقرة الثانية: طرق تسوية المنازعات الطبية
94	أولاً: الخبرة الطبية
96	ثانياً: لجنة العجز الولاية المؤهلة
98	المطلب الثاني: منازعات التعويض التكميلي
99	الفرع الأول: رفع دعوى للمطالبة بالتعويض التكميلي
99	الفقرة الأولى: أطراف دعوى المسؤولية
102	الفقرة الثانية: الجهة القضائية المختصة
104	الفقرة الثالثة: إثبات و نفي المسؤولية
111	الفرع الثاني: كيفية تقدير التعويض التكميلي
112	الفقرة الأولى: طرق تقدير التعويض.
112	أولاً: وقت تقدير التعويض.
113	ثانياً: العناصر الواجب مراعاتها عند تقدير التعويض
114	الفقرة الثانية: مراعاة الطابع التكميلي في التعويض
116	خاتمة الفصل الثاني
118	خاتمة
124	قائمة المراجع
132	الفهرس
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الفرنسية

# الملخص

## الملخص

يعد العامل بمثابة العمود الفقري لاقتصاد أية دولة. وحرصا على حمايته والمحافظة عليه من الأخطار الاجتماعية التي تلازمه عند أداء عمله، بحثت مختلف التشريعات عن أساس للاستناد عليه في حال تعرض العامل لحادث عمل وتعويضه عما أصابه من ضرر، وقد مر هذا الأساس بعدة مراحل تبعت التطورات التي شهدتها ميدان العمل حتى رست على نظرية المسؤولية الاجتماعية وذلك بتحمل الذمة الجماعية مسؤولية التعويض عن حادث العمل لعجز الذمة الفردية عن استيعاب مثل هذا التعويض، ورغبة في توسيع دائرة الاستفادة من الحماية الاجتماعية تم التوسع في مفهوم حوادث العمل وكذا الأشخاص المستفيدين من نطاق التغطية الاجتماعية بعد احترام الإجراءات الواجب القيام بها .

وقد كفل القانون لضحايا حوادث العمل الحق في تعويض جزائي محدد مسبقا من تعويضات عينية هدفها إعادة الحالة الصحية للمصاب إلى ما كانت عليه وفي حالة استحالة ذلك تقديم البديل ليتحقق الشفاء. وتعويضات نقدية تتناسب وحجم الضرر اللاحق به، كما يمكن الاستفادة من تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية المدنية يقع على عاتق مسبب الضرر إن وجد، وفي حال حصول نزاع عند المطالبة بالتعويض أوجد المشرع طرق لحلها وديا، وإن تعذر ذلك يتم اللجوء إلى القضاء وكذا اللجوء إلى القواعد العامة للمطالبة بالتعويض التكميلي .

ومع ذلك يبقى العامل بحاجة ماسة إلى الحماية الاجتماعية في أوساط العمل حتى تزيد قدراته الإنتاجية والنهوض باقتصاد الدولة .

## Résumé

Le travailleur constitue la colonne vertébrale de l'économie de tout Etat. Pour le prémunir des risques sociaux qu'il peut encourir à l'occasion de l'exécution de son travail, les différentes législations ont cherché le fondement sur lequel le travailleur peut obtenir réparation du préjudice en cas d'accident de travail. Ce fondement a connu des mutations en fonction des progrès en matière de travail jusqu'à ce qu'il repose sur la notion de responsabilité sociale. Autrement dit, c'est la collectivité qui assume la responsabilité de l'indemnisation de l'accident de travail en raison de l'incapacité de l'individu à y faire face. Dans le souci d'étendre la protection sociale, la notion d'accident de travail est définie de façon extensive et s'applique à des bénéficiaires autres que les travailleurs sous réserve de respecter les procédures en vigueur.

La loi a garanti aux victimes des accidents de travail le droit à la réparation forfaitaire défini au préalable à partir d'indemnités réelles dont l'objectif consiste en le rétablissement de l'état de santé de la victime. Au cas où cela s'avérerait impossible, une alternative sera proposée en vue de parvenir à la guérison. Il faudrait aussi consacrer des indemnités en espèces en proportion avec le degré du dommage subi par la victime. Cette dernière peut également bénéficier d'une réparation complémentaire selon les règles de la responsabilité civile à la charge de la cause responsable des dommages au cas échéant. Au cas où il y aurait un litige au moment de la réclamation de la réparation, le législateur a fourni des moyens pour le résoudre à l'amiable. Mais si cela s'avère impossible, on peut faire recours à la justice ou bien aux règles générales en vue de réclamer la réparation complémentaire.

Quoique, le travailleur demeure dans le vrai besoin de lui accorder une protection sociale dans les milieux du travail et ceci dans le but d'augmenter ses capacités productives et de développer l'économie de l'Etat.