

جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس -



كلية الحقوق والعلوم السياسية - بودواو -
قسم القانون الخاص

النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مقدّمة ضمن متطلّبات نيل شهادة الماستر في القانون

- تخصص قانون خاص معمّق -

إشراف الدكتورة:

جبارة نورة

إعداد الطالبتين:

- حابي ريمة

- صباغ نجوى

لجنة المناقشة

- مزعاش عبد الرحيم رئيسا

- جبارة نورة مشرفا ومقررا

- بن مجبر محي الدين ممتحنا

السنة الجامعية

2024 - 2023

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع،

نتقدم بالشكر الموصول وجميل الامتتان والعرفان للأستاذة الكريمة جبارة نورة، التي وبالرغم من حالتها الصحية إلا أنها تكرمت بالإشراف على هذه المذكرة وأفادتنا بكل النصائح والتوجيهات القيمة، ولم تبخل علينا بالعطاء. فجزاها الله خيرا، واطال الله في عمرها.

كما نتوجه بالشكر للأستاذة الفاضلة عكوش سهام على المساندة والتوجيه والنصائح التي أنارت لنا الطريق في سبيل العلم.

وكل الشكر أيضا للأستاذة المحترمين، أعضاء لجنة المناقشة، على قبولهم مناقشة هذا العمل. وإلى كل من أعاننا في إعداد هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة.

الإهداء

الحمد لله كثيرا طيبا مباركا، فلا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك،
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.

والصلاة والسلام على خير الخلق سيدنا وحبيبنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة جهدي فخرا واعتزازا إلى:

أعز وأعلى إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها، وكانت بحرا صافيا يفيض
بالحب والعطاء، فهي شمعة حياتي ولها الفضل في انجازي لهذا العمل، إنها الغالية على
قلبي:

أمي

وإلى من علمني حرفا في هذه الدنيا، وعلمني العطاء بدون انتظار، أحمل اسمه بكل
افتخار، وكان الداعم الأول لتحقيق طموحاتي:

أبي العزيز

إلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا سندا في حياتي: سفيان، أمال، مروة وأخي الصغير وليد.
إلى نور المقل ونبض الفؤاد بنتاي أسيل وبسمة إكرام.
دون أن أنسى ابن أخي وائل جواد وابنة أختي ملاك.

إلى زوجة أخي ومقام أختي وردة وإلى زوج أختي، أخي عبد الرحمان.

إلى رفيقتي نجوى وكل عائلتها الكريمة، زملاء الدراسة في الماستر، زميلاتي وزملائي
الإداريين في العمل. وإلى كل من لم يخطه قلبي ولكن هو في قلبي، كل من ساندني من
قريب أو من بعيد وتمنى لي الخير والتوفيق أهدي لهم جميعا هذا العمل.

ريمة

الإهداء

اللهم لك الحمد والشكر على توفيقني في مشواري الدراسي

اللهم صل وسلم وبارك على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة جهدي إلى كل من كانت له بصمة إيجابية في حياتي:

الأبوين...الأهل...الأصدقاء...الأساتذة الكرام... ورفقاء الدراسة...

أولادي الذين أتمنى أن يكون مشواري دافعا إيجابيا لهما من أجل السير على سبيل العلم
والمعرفة...

إلى من تقاسمت معي رحلة هذا البحث العلمي: ريمة

كما أعبر عن امتناني لكل من كان له فضل في مسيرتي، وساعدني ولو باليسير...

نجوى

مقدمة

يعتبر العمل من السبل الأساسية التي تؤمن للإنسان موارده الضرورية بما يضمن بقاءه على قيد الحياة هو واسرته، وبمرور الوقت تطورت فكرة العمل واساليب تنفيذها التقنية نظرا للتطور التكنولوجي الذي لتتسبب في بروز ما يسمى بالمخاطر المهنية كحوادث العمل والامراض المهنية والبطالة وغيرها مما استلزم تأطير هذه العلاقة قانونيا نظرا لتفاقم الفجوة بين المراكز الفعلية للعامل ورب العمل، حتى أصبح لا يختلف اثنان عن اذعان العامل لصاحب العمل بسبب التفاوت بينهما من عدة جوانب: اقتصاديا، اجتماعيا وفنيا،

حيث يجد العامل نفسه ملزما بتنفيذ كل أوامر رب العمل وفي كل الظروف، هذا ما قد يعرضه للإصابة بحوادث بسبب الارهاق تارة، وعدم توافر بيئة سليمة للعمل تارة اخرى، يصعب على العامل في إطار هذه الظروف المطالبة بجبر الاضرار المترتبة عنها استنادا على القواعد العامة للمسؤولية المدنية، لما تتطلبه من مواجهة لرب العمل حين يقدم على اثبات الخطأ او حتى الفعل الضار حيث يستغل رب العمل مركزه القوي لنفي مسؤوليته الشخصية او الموضوعية، هذا من جهة، وتخوف العامل من فقدان مصدر رزقه من جهة اخرى.

هذا ما استدعى تدخل جل التشريعات الدولية لحماية العامل من المخاطر المهنية التي تصيبه ومحاولة جبر الضرر وفقا لأنظمة تعويض تمكن العامل من المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل التي يتعرض اليها بسبب او بمناسبة علاقة العمل، اختلفت هذه الانظمة في فعاليتها ودرجة حمايتها للعامل من تشريع لأخر وذلك وفقا لاختلاف آلياتها التي اعتمدتها في التعويض، كل ذلك في منأى عن كل تهديد يمس باستقرار علاقة العمل.

لم يتخلف المشرع الجزائري عن مواكبة التطور الحاصل في مجال الحماية الجسدية للعامل، حيث كان حريصا على تنظيم علاقات العمل وكل ما يرتبط بها من اثار إيجابية أو سلبية، وأصدر عدة قوانين تنص على توفير بيئة سليمة للعمل لتجنب حدوث اصابات للعامل كما ألقى على رب العمل التزاما قانونيا بضمان سلامة العامل من خلال القانون، قصد تمكين العمال من حقوقهم، لاسيما ذات الصلة بالحياة العمالية، وعلى رأسها حقهم

في حفظ وحماية سلامتهم الجسدية كحق دستوري¹ يلقي على عاتق الدولة التزام ومسؤولية أمن الأشخاص و بالتالي تعويضهم عما قد يصيب أجسامهم يأتي على رأس جميع الحقوق، كونه نابع من حق سامي ألا وهو الحق في الحياة. ومن بين هذه القوانين نذكر:

- الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتضمن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية² (ملغى).

- القانون 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل.

- القانون 88-407⁴ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

و باعتبار الجانب الوقائي لا يمنع دائما من وقوع حوادث للعامل، كان لزاما على المشرع أن ينظم الجانب العلاجي للأثار المترتبة عن الاصابات التي تمس بسلامة العامل بما يجبر الضرر الذي يصيبه، في اطار نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل تظهر اهمية دراسته في معرفة خصوصيته و الاحكام التي تضمنها اضافة الى التطور الحاصل في نظام التعويض عن الضرر الذي يصيب العامل بسبب حوادث العمل، من نظام تقليدي قائم على قواعد المسؤولية المدنية إلى نظام حديث لا يستبعد أسس التعويض و قواعده العامة بصفة مطلقة، لكن يركز على ضرورة تعويض العامل المضروب بدلا من البحث في المسؤول عن الضرر، هذا الاخير الذي يكون عادة صاحب العمل، لذلك حاولت التشريعات الحديثة إيجاد الآليات القانونية لإبعاده من معادلة التعويض بما يحقق الأمن

1 - المادة 28 من الدستور - المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المتعلق بالتعديل الدستوري، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، ج ر، عدد 82، سنة 2020، تنص على: " الدولة مسؤولة على أمن الأشخاص والممتلكات".

2- أمر رقم 66-183، مؤرخ في 22 جوان 1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 55، الصادرة بتاريخ 28 جوان 1966، (ملغى).

3 - القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

4 - القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، عدد 4 صادرة بتاريخ 27 جانفي 1988، المعدل بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2017 ج ر، عدد 76، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2017.

القانوني لعلاقة العمل نظرا لما قد يحدثه التصادم بين طالب التعويض و المتسبب في التعويض من اضرار وخيمة يكون ضحيتها العامل في معظم الحالات.

في هذا الإطار، نطرح الإشكالية التالية:

هل وفق المشرع الجزائري في تأسيس نظام فعال وشامل للتعويض عن الاضرار التي تسببها حوادث العمل بعيدا عن قواعد المسؤولية المدنية؟

إن الإجابة على إشكالية الدراسة، اقتضت الاستعانة بمنهجين الوصفي والتحليلي، فاعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف ظاهرة حوادث العمل التي تمثل خطر متواجد على جميع المستويات، واعتمدنا على المنهج التحليلي باعتباره الأكثر ملائمة لتفكيك عناصر الموضوع محل الدراسة، على اعتبار أن النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري مر بعدة مراحل تطورت فيها أنظمة التعويض عن حوادث العمل، هذا ما يتطلب تحليل عناصر كل المعطيات المتوفرة قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة.

من أجل ذلك ارتئينا تقسيم الموضوع إلى فصلين؛ تناولنا الإطار المفاهيمي لحوادث العمل (الفصل الأول)، وقسمنا هذا الفصل بدوره إلى مبحثين: ماهية حوادث العمل (المبحث الأول) وصور حوادث العمل (المبحث الثاني). وتناولنا التعويض عن حوادث العمل (الفصل الثاني)، تطرقنا فيه إلى التعويض عن حوادث العمل على أساس المخاطر (المبحث الأول) هذا من منطلق فكرة المخاطر كأصل، وتناولنا التعويض عن حوادث العمل على أساس المسؤولية المدنية (المبحث الثاني) كحالات استثنائية كأساس للخطأ لضمان حماية العامل.

وذيّلنا هذه الدراسة بخاتمة للموضوع تناولنا فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها مع بعض المقترحات التي نرى أنها تخدم الموضوع.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحوادث العمل

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحوادث العمل

يتعرض العامل بصفته شخصا يزاول حياته الطبيعية في المجتمع إلى عدة حوادث، تتقاطع أسبابها وظروف حدوثها مع ممارسته لنشاطه المهني، حتى بات من الصعب في العديد من الحالات تكييف الحادث على أنه حادث عمل يستوجب التعويض، الأمر الذي جعل العامل في قلق دائم خوفا من حدوث الإصابة، خاصة وأن العمل أصبحت تسيطر عليه التكنولوجيا الحديثة، إذ استعمال الآلات والمعدات يعد من المصادر الأساسية للمخاطر المهنية.

سعى الإنسان المتحضر لمواجهتها، سواء بتفاديها أم بالتخفيف من آثارها بتوفير الآليات القانونية لجبرها، حيث تكررت الحوادث وظهرت الكثير من الأمراض المهنية الحديثة التي لم يعهدها العامل من قبل، فحرص على ممارسة حياته المهنية دون خوف وضمنا لاستمراره في أداء عمله. وبالتالي تحقيق نوع من الارتياح التي يحلم به كل عامل في عمله¹.

ولقد سن المشرع الجزائري مثله مثل التشريعات الأخرى، نظاما لحوادث العمل بموجب قانون رقم 83-13² المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهو قانون يتعلق بتعويض الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، وذلك على أساس مبدأ التضامن الاجتماعي بين العامل ورب العمل، في مواجهة المخاطر والحوادث ذات الطابع المهني³.

1- محمد حمزة رجدال وكريم يونس، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكني محند أولحاج، البويرة، 2018-2019، ص ص 1-7.

2 - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 24 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو سنة 1983، المعدل و المتمم.

3- تنص المادة الأولى من القانون 83-13 على أن "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية".

على ضوء ما تقدم فإنه يستدعي دراسة الإطار المفاهيمي لحوادث العمل من خلال تحديد وبدقة ماهية حوادث العمل (المبحث الأول) كما يراها الفقه والتشريع إضافة إلى معالجة الأسباب المؤدية إلى حدوثها مما يسمح بتشكيل صور واضحة عن حوادث العمل (المبحث الثاني) وفق معايير محددة تمكن من استبعاد حالات لا يشملها نظام التعويض، والتطرق أيضا للحالات التي خصها المشرع بالتفصيل، كل ذلك في سبيل البحث عن الإطار الموضوعي الذي يستوجب قيام المسؤولية وبالتالي التعويض عما يمكن تكيفه بحدوث عمل.

المبحث الأول ماهية حوادث العمل

تعددت الحوادث التي تصيب العامل، منها ما تتسبب فيها عوامل خارجة عن إرادة العامل ومنها ما هو نتيجة خطئه وفعله، وعليه فإن هذه الحوادث تظل متعددة إلا أن النتيجة واحدة، وهي الضرر الذي يصيب العامل، وعليه كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة العمل بما تلحقه من أضرار، بغض النظر عن الأسباب أو الظروف المحيطة به. فالتأثير الناتج عنها يكون دائما سلبيا، سواء تعلق الأمر بالعامل من حيث أداء مهامه مستقبلا، أو تعلق الأمر بذوي الحقوق في حال وفاته للمطالبة بالتعويض. لكن قبل أن تنتسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحدوث العمل، هذا من جهة. ومن جهة أخرى أن تتحقق في الإصابة الشروط التي اشترطها المشرع¹.

وعليه سنبين في هذا المبحث، تعريف حادث العمل (المطلب الأول) ثم الشروط الواجب توافرها في حادث العمل في (المطلب الثاني).

1 - فيروز قالة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2012، ص 10.

المطلب الأول

مفهوم حوادث العمل

إن تكيف إصابة العامل بحدث عمل يكون بناءً على تحديد مفهوم هذا الأخير وبالتالي سنتعرض في هذا المطلب لتعريف حوادث العمل في (الفرع الأول)، مع بيان أسبابها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

إن اختلاف التعاريف والمفاهيم بشأن حوادث العمل، يتناسب مع التطور التكنولوجي وما أحدثته من تغييرات في ظروف وأدوات العمل. والملاحظ أن كل من حوادث العمل والأمراض المهنية مصطلحان يشتركان في أنهما ناتجين عن العمل وظروفه، وكذا حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة، ويختلفان من حيث المفهوم والشروط وإثبات كل واحد منهما.

سعى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لحماية العامل من الاخطار الناجمة عن حوادث العمل وذلك من

خلال مختلف الآليات التي تساهم في الحفاظ على السلامة الجسدية للعامل سواء الوقائية منها أو العلاجية.

لقد تطرق القانون رقم 83-13، إلى هذه الحوادث، وذلك من خلال تحديد الشروط العامة التي على أساسها يعتبر حادث عمل. كما وسع من هذا المفهوم ليدخل مفاهيم أخرى واستثنائية لهذه الحوادث التي تصيب العامل في عمله.

وبموجب هذا القانون المعدل بموجب الأمر رقم 96-19¹ تم تأسيس نظام وحيد يسري على كل العمال بدون استثناء وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. لذا سوف يتم التطرق فيما يلي لتعريف حادث العمل فقها (أولاً) واصطلاحاً (ثانياً).

1- الأمر 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 06 جوان 1996، ج ر عدد 42، سنة 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. بحيث هذا ما نصت عليه المادة الأولى من القانون اعلاه، وغاية المشرع من ذلك هو إضفاء الحماية القانونية للعامل باعتباره الطرف الضعيف والمتضرر الأول في العمل.

أولاً: التعريف الفقهي لحادث العمل

تعددت التعريفات الفقهية لحوادث العمل، واجمعت كلها على اعتماد العناصر الأساسية المميزة له للوصول إلى ضبط مدلوله نذكر منها:

يرى الدكتور محمد لبيب شنب: " أنه لم يحدد المشرع المقصود بالحادث، وإنما استقر الفقه والقضاء على عناصر معينة للإصابة وهي:

- أن يكون هناك ضرر جسماني: يمس جسم الإنسان خارجيا وداخليا، أي ظاهرا أو خفيا أو سطحيا، في عضو من أعضاء الجسم أوفي جهاز عصبي مثل: الكسور والاضطرابات المخية والاختلال العصبي.
- أن يقع هذا الضرر نتيجة فعل مفاجئ: لا يفصل بين بدايته ونهايته فارق زمني، مثل: الاصطدام بآلة أو حدوث دوي أو انفجار " ¹.

وعرفه البعض أن حادث العمل هو: " الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى راتبه" ². وكذلك عرفت حوادث العمل بأنها: " الحوادث التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه أو بمناسبة مسببة له أضرار جسيمة، وذلك سواء وقع الحادث داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، أي أن التأمين على حوادث العمل يقع خلال المشوار الذي يقطعه العامل بالذهاب إلى عمله، أثناء أداء مهمة خارجية أو أثناء متابعة دورات التكوين المهني التي تنظمها الهيئة المستخدمة" ³.

1 - عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2001، ص 10.

2 - الطيب سماتي، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2008، ص 46.

3 - L. DERDER, Vos Questions Sur Le Droit De Travail, Berti Edition, Alger, 2006, P62.

وعرف أيضا على أنه: " أمر فجائي وعرضي ينتج عنه الأضرار الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي فهو يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها. على ألا تكون لإرادة المضرور دخل في تحقق هذا الحادث"¹. ويعرف أيضا: " وقوع شيء بعد أن لم يكن"².

ثانيا: التعريف الاصطلاحي لحادث العمل

لقد أولى المشرع الجزائري منذ الاستقلال أهمية كبيرة للتكفل بموضوع حادث العمل، إذ يعتبر أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والساتير الدولية، ومن بينها الدستور الجزائري لسنة 1963 في مادته 55 التي تنص: "... لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة...". والتي كرسها من خلال التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 66 والتي تنص: "العمل حق وواجب.

كل عمل يقابله أجر.

يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي...".

وتجدر الإشارة، إلى أن اهتمام المشرع بتحديد مفهوم حوادث العمل كان يتضح جليا في الأمر رقم 66-183 المتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية (الملغى)، من خلال المادة 02 التي تنص: "يعتبر من حوادث العمل كل حادث ينشأ عنها جرح جسماني منسوب لسبب طارئ خارجي وتحدث في الوقت الذي يكون فيه المصاب في خدمة رب عمله، سواء كان رب عمله الاعتيادي أو العرضي".

وسعيا من المشرع لتأمين نظام فعال في مجال الحماية الاجتماعية للعامل أصدر القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

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

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

المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المؤرخ في 06/07/1996 والذي الغي بموجبه الأمر 66-183. وبذلك تم تأسيس نظام يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وحدد النطاق الشخصي لتطبيقه، يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه مع ضمان التغطية للحوادث التي يمكن أن يتعرض إليها العامل داخل مكان العمل أو خارجه¹.

وبالتالي فإن المشرع حدد الشروط الواجب توافرها ليكيف الحادث على أنه حادث عمل يخضع للنظام التعويضي الخاص، بعدما كانت تحكمه قواعد المسؤولية المدنية قبل هذا التاريخ².

وعرف المشرع الجزائري حادث العمل من خلال بيان شروطه في المادة 6 من قانون رقم 83-13 المشار إليه أعلاه على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"³.

من خلال استقراء هذه المادة، يتبين جليا أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن هذه الحوادث، بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها سببا مفاجئا وخارجيا.

يعتبر عامل المفاجئة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني، لأن هذا الأخير حتى لو كان سببه أجنبيا إلا أن تطوره يستغرق مدة طويلة ومستمرة. لم يكتف المشرع بتعريف حادث العمل في المادة السادسة أعلاه بل وسع من هذا المفهوم في مواد أخرى واعتبرها حوادث عمل، فيعتبر كحادث عمل حسب المادة 7 من نفس القانون:

" الحادث الذي يطرأ أو الواقع أثناء :

-القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو داخلها طبقا لتعليمات المستخدم، كممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

1 - الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص14.
2 - Voir dans ce sens: Tayeb BELLOULA, Sécurité sociale, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Imprimerie Dahlab, Alger, 1993, p29.

3 - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، طبعة 2009، ص 58.

-مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل". كما تضمن المشرع حوادث أخرى اعتبرها حوادث عمل حتى لو ان المضرور غير مؤمن اجتماعيا.

فتضيف المادة 8 من نفس القانون، واعتبرته حادث عمل بنصها: " حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:
-النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
-القيام بعمل تطوعي من أجل انقاذ شخص معرض للهلاك".

من خلال ما سبق يتضح جليا أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا محددا لحوادث العمل وإنما قام ببيان الشروط الواجب توافرها حتى يكيف بأنه حادث عمل يتمتع بالحماية القانونية. ووسع من هذه الشروط والمفاهيم بتوضيح الحالات التي تعتبر حوادث عمل وحددها بالتفصيل من خلال المادة 7 والمادة 8 من قانون 83-13.

أما المشرع الفرنسي، فقد عرف حادث العمل في المادة: L411-1 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل والمتمم بالمرسوم الصادر سنة 1985¹، حيث تنص: " أنه يعتبر كحادث عمل مهما يكن السبب، الحادث الذي يقع بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير، او كل من يعمل داخل المؤسسة مهما كانت صفته أوفي أي مكان لدى المستخدم أو أكثر من رؤساء المؤسسات"².

1- Article L411-1: " Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise". Décret n° 56-1279 du 10 décembre 1956 portant codification des textes législatifs concernant la sécurité sociale, JORF n°0294 du 18 décembre 1956, modifié et complété par le Décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 relatif au code de la sécurité sociale, JORF n°0296 du 21 décembre 1985.

Cet article a été modifié en 2023 selon le texte : " Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2". Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JORF 0089 du 15 avril 2023.

- Selon la jurisprudence Française : la jurisprudence considère aujourd'hui que la « brusque survenance d'une lésion physique aux lieu et temps du travail » suffit à caractériser l'accident du travail. Cette définition permet de mettre en évidence les caractéristiques des accidents du travail. Voir dans ce sens : Claude LOBRY, Droit du travail et sécurité sociale, Top éditions, Paris, 2000, p 136.

2 -Nacer BOUKHATA. Les accidents du travail causes et effets sur l'entreprise (cas pratique ALCOVEL DAKBOU). Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master option organisation du travail et G R H. département des sciences sociales. Faculté des lettres et sciences humaines. Université Abderrahmane MIRA de Bejaia, Alger,2013, p26.

الفرع الثاني: أسباب حوادث العمل

تتعدد أسباب حوادث العمل بطبيعتها سواء كان الحادث في مكان العمل أو خارجه أو بمناسبته، باعتبارها حوادث عمل مادية تمس السلامة البدنية للعامل فتصيبه في جسمه أو في حواسه، وهذا ما يدفعنا إلى البحث عن مسببات الحوادث، لغرض تفاديها أو التقليل من وقوعها بالأخذ بالتدابير الاحتياطية والاحترازية للحفاظ على سلامة العامل في أماكن العمل والتأكيد على حمايته من الأضرار وعليه يمكن تقسيم هذه الأسباب إلى عدة أنواع وهي كالتالي:

- أولاً: أسباب مرتبطة ببيئة العمل وسيره.
- ثانياً: أسباب مرتبطة بالعوامل الشخصية والنفسية للعامل.
- ثالثاً: أسباب مرتبطة بالمستخدم لعدم احترامه شروط السلامة المهنية.

أولاً: أسباب مرتبطة ببيئة العمل وسيره

ترجع هذه الأسباب إلى عدة عوامل منها ما يرجع إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، ويرجع بعضها الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به وتتمثل في، درجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية، والسرعة في القيام بالعمل.

- درجة الحرارة:

تؤثر درجة الحرارة على صحة العمال باختلاف مستوياتها، وشدتها، ومدة التعرض لها، حيث أن تعرض العمال لتغيرات كبيرة من الحرارة كما هو الحال في المناجم والأفران وصهر المعادن، يُضعف عمل وظائف الجسم¹.

حيث تبقى درجة حرارة جسم الإنسان الصحيح ثابتة حوالي (37 °م) نتيجة التوازن الديناميكي بين إنتاج الحرارة وفقدانها ويتحكم بهذا التوازن مركز تنظيم الحرارة ويتم إنتاج الحرارة من خلال تفاعلات استقلابية بالنشاط العضلي واستهلاك الطعام. كما يتم تبادل الحرارة مع البيئة المحيطة عن طريق الإشعاع وتبخر العرق².

1 - منال دحماني، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، دكتوراه (ل م د) جامعة تيزي وزو، 2019، ص 56.

2 - أسماء بوخروبة، حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري، مجلة بحوث ودراسات، الجزائر، ص 67.

ولقد ثبت عن البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، وتزداد خطورة الحوادث وشدها في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا، فالأجواء الحارة قد تسبب إجهادا فكريا وعضليا وإرهاقا للعامل بحيث يقل تركيزه واصابته باضطرابات في الدورة الدموية وانهايار الجسم نتيجة توسع الاوعية الدموية ونقص فعالية القلب وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات¹. إن درجة الحرارة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

- نزع وسائل الوقاية لحرارة الأماكن.
- صعوبة في التنفس.
- الميل إلى الارتخاء والشروود عن سير الآلات والمعدات.

وبشكل عام فإن درجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد،² فدرجة الحرارة في فصل الصيف تختلف عنها في الفصول الأخرى.

وبالرجوع إلى القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل؛ نجد أن الفصل الثاني تحت عنوان القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، في المادة 4 فقرة 2 أنها تنص "...يجب أن يستجيب جو العمل الى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوية والحماية من الغبار والاضرار الاخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات".

من خلال ما سبق، يتبين أن درجة الحرارة تعد من أسباب تعرض العامل للمخاطر ووقوع الحوادث نظرا للتصرفات التي يقوم بها العامل للتكيف مع الجو الحار.

1 - رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل "أسبابها وأساليب خفضها"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554.

2 - قويدر دوباخ، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2008/2009، ص 53.

- الإضاءة:

تعتبر الإضاءة عامل الرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد العيون، وتقلل من قدرة العامل على متابعة حركة الآلات والمعدات. وبالتالي يكون عرضة للحوادث¹، فيزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليست فيه إضاءة كافية. هذا ولقد ثبت من خلال نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف، أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية. كما يتبين أن بعض الحوادث تزيد عن غيرها من حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة، كما تؤكد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث ترتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الاصطناعية².

- الضوضاء أو الضجيج:

الضوضاء هي كل صوت مزعج مهما كان مصدره، يؤدي إلى القلق في مراحله الأولى، لكن التعرض له لمدة طويلة قد يؤدي إلى الإصابة بالصمم الدائم أو المؤقت. وذلك إذا زادت شدته عن 90/85 ديسبل ولمدة 8 ساعات عمل في اليوم وهي الحدود القصوى المتعارف عليها دوليا³.

- التهوية:

ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل، وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة. ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث⁴.

1 - رمضان عمومن وآخرون، مرجع سابق، ص 555.

2 - نادية ليلي لشهب، الالتزام بالسلامة في عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، فرع العقود والمسؤولية، قسم القانون الخاص، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 01، 2022، ص 204.

3 - منال دحماني، مرجع سابق، ص ص، 56-57.

4 - رمضان عمومن وآخرون، مرجع سابق، ص 554.

- السرعة في القيام بالعمل:

حيث تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة في معدل الحوادث ويرجع ذلك إلى سببين:

- انه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث.
- عند العمل بسرعة لا يستطيع العامل تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء¹، حيث متابعة العمل في هذه الحالة تستحوذ معظم اهتمامه.

وتختلف أهمية السبب الأول باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر إذ أن كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة.

أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجا عن محيط العمل في كون هناك علاقة بين سرعة الإنجاز ومعدل إصابة العامل. وبالنسبة للسبب الثاني فإن السرعة المتزايدة لا تقصي الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابته، لذلك نجد على سبيل المثال أن الأفراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر من الذين يقودون ببطء².

ثانيا: أسباب مرتبطة بالعوامل الشخصية والنفسية للعامل

وهي أسباب ناتجة عن سلوكيات العامل في حد ذاته، فالطبيعة البشرية والسلوكيات المختلفة لكل فرد هي الدافع لوقوع الحوادث. فهناك اختلاف بين العامل الذي يتمتع بالصحة الجيدة عن المريض ويكمن الفرق في أن الأول يتحمل ظروف العمل القاسية ويتجنب الحوادث والإعياء والتعب وخاصة الأعمال الشاقة التي تحتاج إلى بنية جسدية معينة ومثال ذلك الأعمال الشاقة في المناجم التي تستعمل آلات ثقيلة وروافع وغيرها³، وتتمثل هذه الأسباب في الأسباب الصحية (1)، مهنية (2) وديمغرافية (3).

1 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص 202.

2 - رمضان عمومن وآخرون، مرجع سابق، ص 554.

3 - غينات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004، ص 125.

1. أسباب صحية:

وجود عيب في الحواس وتتمثل في ضعف البصر والسمع وكذا الحالة النفسية للعامل.

- ضعف البصر:

إن ضعف البصر يؤدي إلى الوقوع في عدم تمييز أجزاء العمل أو الأطراف المتحركة في الآلات، فيسبب إصابة العامل، لذا من الضروري أن يتمتع العامل بقوة بصر مناسبة، تمكنه من أداء عمله دون خطورة.

- ضعف السمع:

يجب أن يتمتع العامل بقوة سمع مناسبة، تجنبه الوقوع في الخطأ وتجنب وقوع الحوادث المختلفة، علماً بأن الكثير من الآلات غالباً ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية بسبب عطلها، وهذا الصوت يكفي للفت انتباه من يشغلها في حالة تمتعه بحاسة سمع طبيعية، وتدارك الخطر قبل وقوعه وكذلك يتمكن العامل من سماع الإرشادات والتعليمات الواردة إليه من المسؤولين بكل وضوح.

- الحالة النفسية :

إن التأزم النفسي يزيد من نسبة وقوع الإصابات وحوادث العمل، حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي، ويشتت ذهنه وعدم التركيز على ما يقوم به العامل من عمل. لذا من الضروري مراعاة حالة العامل النفسية، التي تؤثر بها عوامل عدة من متاعب اجتماعية أو عائلية، أو تسلط المسؤول المباشر وما شابه ذلك، على العكس من ذلك، فارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم، ويحسن من إنتاجهم، ويقلل من فرص تعرضهم للمخاطر والإصابة.

2. أسباب مهنية:

ويمكن تقسيم هذه الأسباب المهنية إلى الخبرة والمهارة في العمل، وطبيعة الوظائف التي يقوم بها العامل.

- الخبرة والمهارة:

تعتبر الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل، والقيام به على أكمل صورة. إلا أن المهارة قد تكون سببا مباشرا في وقوع حوادث وإصابات العمل، وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور واللامبالاة في أداء العمل، من منطلق أنه يستحيل عليه أن يكون على دراية تامة بجميع المخاطر، كذلك التوازن بين سرعة الإدراك وسرعة الحركة في الأمور الهامة، في تلافي وقوع الحادث وإصابات العمل، فالأشخاص الذين تكون حركتهم أسرع من إدراكهم قد يعرضوا أنفسهم لحوادث خطيرة.

- طبيعة الوظيفة نفسها:

إن العديد من الوظائف التي يؤديها العامل تتصف بالخطورة، وذلك حسب طبيعة العمل في حد ذاته، حيث تكثر حوادث العمل بفعل إلى التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة التي يجهل العامل طرق استخدامها، بل أكثر من ذلك، فكلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل، وتفاقت مسؤولياته ومن ثمة يزيد معدل الوقوع في الحوادث. فيكون مثلا العامل أكثر عرضة للحوادث من المشرف، كما قد يكون العمل في قسم ما أكثر أمنا من أي قسم آخر، فالعامل مثلا في قسم حفظ السجلات يكون أقل عرضة للحوادث من عامل في قسم الشحن.¹

3. الأسباب الديمغرافية:

الأسباب الديمغرافية أو المتغيرات الديمغرافية، تكون مرتبطة بالعوامل المتغيرة الخاصة بالعامل، من بينها جنس العامل سواء كان ذكرا أو أنثى، السن، وما إلى ذلك من الأسباب الديموغرافية التي تعد من عوامل ارتفاع نسبة الحوادث.

- جنس العامل:

إن نسبة الحوادث تكون بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الذكور، ويمكن تفسير ذلك على ضوء الفروق بين الجنسين بسبب الاختلاف النفسي والفيزيولوجي.

1 - أميمة صقر المغني، واقع وإجراءات الأمن والسلامة المهنية للهيئة المستخدمة "منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فلسطين، 2006، ص 45.

- سن العامل:

يلعب سن العامل دورا أساسيا في انجاز العمل وطرق أدائه، بحيث كلما زاد سنه ازدادت خبرته وبالتالي زيادة الحرص في الحفاظ على السلامة الجسدية له، وعدم التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة لتفادي الوقوع في الحوادث. إن الحوادث تقع عادة بين سن 17 و28 سنة، وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن 50 و60 سنة، وبينهما توجد أنماط عديدة في وظائف مختلفة، لذلك يعتبر السن عامل عام ومشارك في الإصابة بحوادث العمل.¹

ثالثا: أسباب مرتبطة بالمستخدم لعدم احترامه شروط السلامة المهنية

تعتبر ثقافة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية عاملا مهما في خلق بيئة آمنة وصحية في أوساط العمل، لذلك جعلها المشرع التزاما ومسؤولية تقع على عاتق الهيئة المستخدمة وجعلها وسيلة لتجسيد وتوعية العمال من المخاطر التي تواجههم.

ما دام أن ضمان الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل مسؤولية تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل باحترام القواعد الصحية والأمن، توفير طب العمل وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال² وهذا من خلال مختلف النصوص القانونية. وتتمثل هذه الالتزامات في:

أ/ التزام الهيئة المستخدمة بإعلام العمال بالمخاطر المهنية:

فرضت التكنولوجيا الحديثة على العامل استخدام مختلف الوسائل والآلات التي أضحت منافسة له في العمل، ولكنها تشكل خطرا حقيقيا في حالة سوء استخدامها لذلك كان على المستخدم (رب العمل) إعلام العمال بمخاطر هذه الآلات وأخذ الاحتياطات والإرشادات اللازمة عند استعمالها. ومعنى ذلك تلقين المستخدم العمال للمبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار العمل وكذا الأمراض المهنية، الإجراءات الأولية الواجب اتباعها أثناء وقوع الأخطار المهنية والتحقق من مهارات وقدرات العامل مع متطلبات

1 - قويدر دوباخ، المرجع السابق، ص 55.

2 - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 246.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحوادث العمل

التطور التكنولوجي. بالإضافة إلى الاهتمام بالجانب التحسيبي من خلال تطبيق مختلف الأساليب التعليمية كالمحاضرات، النشرات، المطبوعات والإعلانات بهدف تعريف العمال بالمخاطر المهنية.

وتظهر أهمية هذا الإعلام في تحسيس العمال وتلقينهم التدابير الوقائية الواجب القيام بها لتفادي هذه الأخطار، وكذا توعية العمال بالأضرار الناجمة عن عدم احترام قواعد السلامة. هذا ما أكدته المادة 19 من قانون 88-07: "يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة".

من خلال نص هذه المادة؛ تبرز الأهمية البالغة والدور الأساسي الذي تلعبه الهيئة المستخدمة في تحقيق نوع من الاستقرار الوقائي من الأخطار المهنية، وذلك بدعم آلية الإعلام والتكوين على مستوى هذه المؤسسة والتي تهدف إلى تنمية ونشر الوعي الوقائي لدى العمال عن طريق إبراز وتحديد مواطن هذه المخاطر وكيفية مواجهة عواقب حدوثها¹.

كما نجد المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية². والتي تنص: "يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل والمحيط القريب.

تهدف كذلك إلى الوقاية من إمكانية وقوع الحوادث في مكان العمل".

وتضيف المادة 3 من نفس القانون أعلاه على: "يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال، لاسيما فيما يخص:

الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم وكذا التدابير والوسائل اللازم اتخاذها من أجل حمايتهم،

الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث أو كارثة.....".

1 - منال دحماني، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 89-90.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ 07 شوال 1423 الموافق لـ 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر 82، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2002.

ب/ التزام الهيئة المستخدمة بتكوين العمال في مجال الوقاية:

أولى المشرع أهمية بالغة في تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن، بحيث حرص على تزويد العمال بالمعلومات الضرورية عن مواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وكذا التدابير الواجب اتباعها حفاظا على سلامتهم وأمنهم مع تبيان الإجراءات الاحتياطية التي يتم اللجوء إليها عند وقوع حوادث العمل¹.

هذا الالتزام يقع أيضا على عاتق العمال، حيث يجب عليهم احترام جميع القواعد والتعليمات الخاصة بالنظافة والوقاية في أماكن العمل. (المادة 19 من قانون 07-88 السالفة الذكر).

ج/ التزام الهيئة المستخدمة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

تتجلى أهمية هذا الالتزام في كون جسم الإنسان مقدس لا يجوز المساس أو إلحاق الضرر به في أماكن العمل، لذلك عمد المشرع إلى إلزام الهيئة المستخدمة بتوفير كل شروط الأمن والصحة في أماكن العمل، وهذا ما أكدته المادة 5 من قانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل التي تنص: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية، والوقاية الصحية والأمن وطب العمل". وتضيف المادة 6 من نفس القانون على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

وفي حالة مخالفة هذا الالتزام، يقع على عاتقها مسؤولية التعويض عن الضرر الذي يصيب العامل لجبر الضرر.

المطلب الثاني

الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

قد ينتج عن حادث العمل إصابات مختلفة، تختلط بما هو موجود أصلا في جسد العامل من استعدادات مرضية أو عاهات سابقة، الأمر الذي يقتضي تحديد شروط الحادث في جسده وتمييزها عن غيرها من الإصابات الموجودة فيه.

وبالرجوع للقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نجد أنه قد حدد شروطاً عامة يمكن من خلالها تحديد الطابع المهني للحدث. ولقد حددت فيه الشروط على سبيل الحصر في المادة 6 من القانون رقم 83-13 والتي تنص:

"يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية بسبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل."

يتبين من نص المادة أن المشرع الجزائري قد استبعد العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، لاعتباره أن هذا العنصر في الفعل الضار ليس أمراً ضرورياً، من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أو لا¹.

إذن حتى يعتبر الحادث حادث عمل، لابد من توفر أربعة شروط أساسية وهي:

الإصابة البدنية (الفرع الأول)، فجائية الحادث (الفرع الثاني)، السبب الخارجي لحادث العمل (الفرع الثالث) ووجود علاقة سببية بين العمل والحادث (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الإصابة البدنية

وهو أن يلحق بالضحية أضرار جسمية، مختلفة كالإصابة بالجروح أو الكسور أو فقدان لأحد الأعضاء، وفقدان الوعي والقوى العقلية.

وبالرجوع إلى نص المادة 6 من القانون المذكور أعلاه، قد اعتبر الإصابات البدنية هي الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل، إلا أنه هناك من يرى أن مصطلح الجسم يجب أن يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجياً أو داخلياً، عضوياً أو نفسياً، بغض النظر عن عمقه أو سطحيته²، كما قد يكون الضرر البدني الذي يصيب العامل عبارة عن جرح أو وفاة أو مرض في بعض الأحوال.

1- فوزية عمي علي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون خاص، جامعة مستغانم، سنة 2021، ص 16.

2- فيروز قالة، مرجع سابق، ص 14.

الفرع الثاني: فجائية الحادث

المقصود بعامل المفاجأة هنا بالفعل الضار نفسه، وليس الضرر الناتج عنه، فالحادث يجب أن يكون عارض أو طارئ، يبدأ وينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية، وبالتالي يترتب على عدم فجائية الحادث خروجه من دائرة مفهوم حادث العمل وشروطه¹.

حتى إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قيام العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي يسبب الضرر كان فجائيا، ولو أن أثرها وأضرارها المترتبة عنه قد ظهرت فيما بعد². ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية، أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين فلا تشملها الحماية، وهذا ما أكدته المادة 10 من قانون 83-13³.

ويجب التنويه إلى أن حادث العمل يمكن أن يقع نتيجة فعل ايجابي، كالاصطدام أو الارتطام بأجزاء آلة، التي تطايرت أشلاؤها نتيجة تحطمها. كما يمكن أن يقع نتيجة فعل سلبي ومثل ذلك توقف وصول الهواء النقي أو الأكسجين، لعمال المناجم تحت الأرض أو الغواص تحت الماء⁴.

وعليه يعتبر عنصر الفجائية عنصرا هاما وأساسيا لتحديد مفهوم حادث العمل ومعياري التفرقة بينه وبين مفاهيم أخرى.

الفرع الثالث: السبب الخارجي لحادث العمل

يعتبر سببا خارجيا كل عامل أو واقعة لا صلة لها بجسم العامل وتكوينه البدني، سواء كان العامل ماديا كأداة حادة أو حرارة الشمس أو كان معنويا كالفزع والخوف. لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير خارجي، لا يعتبر حادث عمل

1 - نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون ومسؤولية مهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص ص 16-17.

2 - الطيب سماتي، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 14.

3 - نصت المادة 10 على أنه "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون، إذا أثبت قطعا أن الحادث لم يتسبب في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشاف تفاقمه".

4 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص 208.

ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون السابق ذكره أعلاه، وبالخصوص في مادته السادسة¹.

الفرع الرابع: وجود علاقة سببية بين العمل والحادث

حتى يعتبر الحادث بأنه حادث عمل، يجب أن يقع للعامل أثناء ممارسته للعمل أو بسببه، وهذا ما يستدعي وجود علاقة عمل، ووقوع الحادث أثناء سريان أو تنفيذ هذا العقد.

ومع ذلك قد نجد بعض الاختلافات التي تظهر في العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فالاشتراط أن يكون الحادث مرتبط بالعمل، يعني أنه مرتبط بمكان العمل ووقت العمل². ويقصد بمكان العمل، المكان الذي يزاول فيه العامل نشاطه المعتاد، ومختلف ملاحظاتها كالمنافذ، المطاعم، غرف الاستحمام والمكاتب وغيرها.

أما عن وقت العمل، فهو الوقت المحدد بين وقت الالتحاق العامل بمكان عمله وبين وقت خروجه منها، ويدخل ضمن وقت العمل المحدد، وقت الاستراحة، وقت تناول الوجبة ووقت الاستحمام، أي الوقت الذي يكون فيه العامل متواجدا داخل أماكن العمل.

إذا كان وقوع حادث العمل في الفترة المذكورة أعلاه، فإنه لا إشكال في ذلك ويكون التعويض بإثبات العلاقة السببية بين الضرر والعمل الذي يقوم به العامل.

لكن، بعد مرور الجزائر والعالم أجمع بما يسمى بجائحة كورونا، كان العامل لا يتنقل إلى أماكن العمل، بسبب الحجر الصحي لتفادي الإصابات والعدوى بالمرض الذي يؤدي إلى الوفاة. مما يثير التساؤل القانوني حول الفراغ القانوني الذي لم يعالج مثل هذه الحالات نظرا لتغير مكان العمل لعدم التنقل، فأصبح منزله ومكان تواجده هو مكان العمل وكان يستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة لأجل التواصل.

ولقد استحدثت الدولة الجزائرية إجراءات وقائية صارمة لسلامة العامل لمكافحة الفيروس، من خلال المرسوم التنفيذي رقم 20-145³ المؤرخ في 07 جوان 2020

1 - فيروز قاله، مرجع سابق، ص 16.

2 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص 214.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المؤرخ في 07 جوان 2020 المتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا، ج ر، عدد 34، مؤرخة في 07 يونيو 2020، ص 20.

المتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ومكافحته ولاسيما المادة 04 والذي جاءت بصيغة الإلزام.

كما يثار التساؤل في حالة ما إذا وقع الحادث أثناء فترة تعليق علاقة العمل، مثلا في حالة العامل الذي يكون في عطلة مرضية، بمعنى أنه ليس في حالة تبعية لرب العمل، ولقد كيفت محكمة النقض الفرنسية هذه الحالة حادث عمل في قرارها الصادر في 22 فيفري 2007، حول قضية عامل حاول الانتحار في محل إقامته وهو في عطلة مرضية، نتيجة التوتر والاكتئاب (syndrome anxio-dépressif)، وعليه لما كانت هذه المحاولة ناتجة أو مرتبطة بالتدهور التدريجي لشروط العمل المفروضة على العامل فهي تعتبر حادث عمل¹.

المبحث الثاني

صور حوادث العمل

لقد وسع المشرع الجزائري من دائرة التكفل بالأضرار التي تصيب العامل، لتمكينه من الاستفادة من الحماية الاجتماعية، للحصول على حقوقه في أغلب الحالات. فمنها حوادث العمل التي تتوافر على الشروط، والحوادث التي تعتبر في حكم حوادث العمل. وعليه فإن الحوادث التي تشملها بالحماية القانونية:

- حوادث العمل وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من قانون 83-13، والتي اعتبرت خطرا مهنيا وواجب التعويض.
- الحوادث التي هي في حكم حوادث العمل وهذا وفق العد الاجتماعي لنظام التعويض سواء كان المتضرر مؤمنا اجتماعيا أولا وهذا وفق المادة 7 و8 وكذا المادة 12 من نفس القانون.

وظهر نظام التأمين الاجتماعي إذن نتيجة إدراك المشرع بضرورة معالجة الآثار المادية والاجتماعية التي تخلفها إصابة العامل، أو التخفيف منها على حياة العامل ومن تحت عنايته، خاصة مع وعي الدولة بأن اجراءات الأمن والسلامة غير كافية، حتى وان احترمت،

1 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص 215.

فكان من باب أولى تحميل رب العمل تبعية تعويض العمال طالما أنه المستفيد الأول والأخير من جهد العامل، فعلى الأقل يتحمل عبء التعويض عن آثار الحادث الذي يحصل للعامل أثناء العمل¹.

وللتوضيح، سنتناول في هذا المبحث عدة صور لحوادث العمل ضمن مطلبين:

يتضمن **المطلب الأول** حوادث المسار ونحدد فيه معايير تحديد إصابات المسار التي يحميها القانون، والمتمثلة في المعيار الزمني والمكاني (**الفرع الأول**)، تحديد موانع الضمان في حادث المسافة وفقا للمادة 12 من القانون 83-13 (**الفرع الثاني**). وخصصنا **المطلب الثاني** للحالات الأخرى التي اعتبرها المشرع كحادث عمل وفقا للمادة 7 من القانون 83-13 (**الفرع الأول**) والمادة 8 من نفس القانون في (**الفرع الثاني**).

المطلب الأول

حوادث المسار

تتعدد المخاطر الناتجة عن العمل، ولا تقتصر على الحوادث التي تقع للعامل أثناء تأديته لعمله الفعلي في مكان العمل فقط، بل قد تعود أيضا إلى تنقله ذهابا وإيابا نحو لمكان العمل، أي أن العامل يتنقل من مكان لآخر وهذا ما يؤدي إلى تكييف هذه التنقلات في حالة وقوع الحوادث بأنها حادث عمل خاصة في أوقات السير التي تنشأ عن أخطار المسافة. وبالتالي فإن العامل تواجهه حوادث خارج مكان عمله بذهابه وإيابه وهو ما يسمى بحادث المسافة أو حادث المسار، إذ تمثل الصورة الثانية لإصابة العمل لاشتراك حادث العمل بالشروط الأولية للحادث².

وعليه، فإنه تفرض الحماية القانونية للعامل إثر ما يعترض عمله من أخطار وحوادث خطيرة متنوعة متى توافرت الشروط وجميع العناصر المكونة له، ولقد أورد المشرع من

1 - سعاد بنابي، نظام التعويض بين المسؤولية وحماية الضحية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2020، ص 122-123.

"يعتبر الضمان الاجتماعي أبعد غاية وأوسع وأشمل نطاقا من التأمينات الاجتماعية فهي متعددة بتعدد الخطر المؤمن له. فتشكل ضمانا يوفر للفرد نوعا من الحماية ضد العديد من المخاطر، ووسيلة فعالة لمواجهة المخاطر الاجتماعية على غرار تأمين المرض والعجز، تأمين الشيخوخة، تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، تأمين البطالة، تأمين الوفاة..."

2- نورة زناتي، مرجع سابق، ص 12.

خلال القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية عدة معايير لتحديد حوادث المسار التي يتولاها بالحماية الشاملة، وهذا ما سنتطرق إليه في (الفرع الأول)، مع بيان موانع الضمان في حادث الطريق في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: معايير تحديد إصابات المسار التي يحميها القانون

وفقا للقوانين المتعلقة بحوادث العمل فإن الحماية القانونية للمؤمن له تتمثل في تأمين الطريق الذي ينتقل فيه إلى عمله ذهابا وإيابا، وهذا ما يطرح إشكالية معرفة بداية طريق العمل ونهايته؟ وكذا معنى الطريق الطبيعي المعتاد للمؤمن له¹.

عرف المشرع الجزائري حوادث الطريق أو ما يعرف بحوادث السير، في المادة 12 الفقرة 1 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي تنص: "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة".

وتضيف الفقرة 2 من نفس المادة: "ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية"².

ويتضح من خلال هذه المادة، أن المشرع قد حدد الشروط الواجب توافرها لاعتباره حادث مسار، وعليه يتحدد التعويض عن الضرر الذي أصابه، وتتمثل في أن الحادث يقع في طريق العمل وعدم التوقف أو الانحراف.

يتبين من خلال ما سبق وجود معيارين لتحديد حوادث المسافة يتمثلان في المعيار الزمني (أولا) والمعيار المكاني للعمل (ثانيا).

1- يقصد بالطريق الطبيعي خط السير اليومي والمعتاد الذي يسلكه العامل يوميا في ذهابه إلى عمله وفي عودته، كأن يخرج العامل صباحا على الساعة الثامنة إلى العمل وفي المساء على الساعة الرابعة يعود إلى منزله بعد انتهاء عمله.

2 - المادة 12 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

أولاً: المعيار الزمني للعمل

يقصد بالمعيار أو الارتباط الزمني، أن يقع الحادث في وقت العمل، أي وجود تطابق زمني بين العمل والحادث¹. فمكان العمل وزمانه يحدده صاحب العمل باعتباره صاحب القرار ويعمل لصالحه وتنفيذا لأوامره في علاقة عمل، فقد يتغير زمان العمل حسب طبيعة النشاط الذي يقوم به، فالعمل يتغير بتغير مكان المشروع مثلاً. فزمان الذهاب والإياب من وإلى العمل لا يكفي لاعتبار الواقعة حادث عمل، بل يجب على العامل اثبات أنه كان متوجهاً إلى مكان العمل بغرض مباشرة عمله أو العودة منه بعد انتهاء دوامه، وذلك بكل وسائل الإثبات².

إن زمان العمل بالنسبة للعامل يبدأ منذ دخوله لمكان العمل ويظل متواصلاً طالما بقي في هذا المكان، ويكون التكليف حسب الأوقات التالية:

وقوع الحادث في مكان العمل وخارج أوقات العمل ومعناه أن الارتباط الزمني بالعمل غير متوفر في هذه الحالة، فقد يتعرض العامل لحادث في مكان العمل ولكن خارج أوقات العمل المحددة. ولتكيف هذا الحادث لابد من معرفة وضعية العامل ما إذا كان في حالة تبعية لرب العمل (المستخدم) أم لا. وهنا يمكن التمييز بين ثلاث حالات:

- الحالة الأولى:

وجود العامل في المؤسسة أو مكان العمل خارج الوقت العادي للعمل، إما بطلب من رب العمل أو بمبادرة منه للقيام بمهمة ضرورية³، فقد يصل العامل إلى مكان العمل قبل الوقت المحدد لأداء عمله كأن يفرض عمله ارتداء ملابس خاصة بالعمل، أو تنظيف الآلات المستخدمة في العمل، وذلك لأجل التأكد من صلاحيتها وسلامتها. وقد يتأخر كذلك عن موعد انتهاء عمله لنفس الغرض أو لنفس المهام التي يقوم بها عادة، فإذا كانت ساعات العمل محددة مثلاً للموظف العمومي بثماني ساعات في اليوم وفقاً لقانون رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية⁴ على ألا تتعدى 8 ساعات في اليوم، أي يكون العمل من

1 - الطيب سماتي، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 23.

2- Jean Pierre CHAUCHARD, Droit de la sécurité sociale, 2^e édition, L.G.D.J, Paris, 1999, p 150.

3 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص 214.

4 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليوس سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر، العدد 46 لسنة 2006.

الثامنة صباحا مثلا إلى غاية الساعة الرابعة مساء، تتوسطها ساعة راحة لأجل حاجيات العامل من مأكّل وغيرها. فهنا إذا كان تواجهه في المؤسسة بطلب من المستخدم ففي هذه الحالة يكون العامل تحت سلطته الإدارية، وإذا تعرض لحادث فإنه يعتبر حادث عمل، أما إذا كان تواجهه بمبادرة منه فالوضعية هنا معقدة قليلا، ومع ذلك يمكن اعتباره حادث عمل، ومثالا عنه تدخل عامل لتنفيذ مهمة محددة خارج وقت العمل بطلب من رب العمل، وتعرض لجروح أثناءها، فهنا يعتبر حادث عمل.

وفي حالة قيام العامل بعمل اخلاصا منه لصاحب العمل ومؤسسته، ولكن خارج أوقات العمل ومثاله العامل الذي يشارك في إطفاء حريق اندلع في المواقع المهنية للمؤسسة خارج أوقات العمل، ووقع ضحية جروح أو توفي. فإن هذا يعتبر بالتأكيد حادث عمل مادام أن تدخله كان له علاقة بعمله، وفي تدخله كان انقاذ المؤسسة من جهة وانقاذ ارواح العاملين إن وجدوا هناك من جهة أخرى.

إذن، ما يمكن قوله أن العامل يكون في حالة حماية قانونية من حوادث العمل إذا كان في وضع يعد امتدادا لنشاطه المهني.

-الحالة الثانية:

وهي تحقق الاصابة أثناء فترة الراحة، وهنا نجد المشرع الجزائري قد تبنى شأنه شأن المشرع الفرنسي، التفسير الواسع لمفهوم وقت العمل ومكانه. ففي هذه الحالة يقع في مكان بعيد عن مكان العمل بترخيص صريح أو ضمنى من قبل رب العمل، فهو حادث يقع خارج المؤسسة ولكن لا يستبعد من تشريع حوادث العمل أيضا، اذ يمكن للعامل الذي كلف بمهمة خارج مكان العمل كالممثل التجاري مثلا في حالة تعرضه لحادث فيعتبر حادث عمل¹.

لم يقدّم الجدّل فقط حول الإصابات التي تحدث خلال فترة الراحة، وإنما أثّر الجدّل أيضا حول الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء الإضراب، أما فيما يخص تمتع العامل بالحماية من عدمه، فقد أدى إلى ظهور رأيين:

1 -Thierry TAURAN & Laurent DAP, Accidents du travail et maladies professionnelles (guide juridique et pratique: définition. Formalités. Preuves. Prestations...) Edition de puits France, 2004, p p 24-25.

- الرأي الأول:

يرى عدم اعتبار الحوادث التي تقع أثناء الاضراب من قبيل إصابات العامل، فالعامل عند الاضراب حتى ولو تواجد في مكان العمل، فإن ذلك ليس بقصد العمل بالإضافة إلى ذلك انعدام علاقة الخضوع والتبعية لرب العمل، وبالتالي فالعامل خرج عن رقابته وسلطته.

- الرأي الثاني:

يرى أن الحادث الذي يلحق العامل المضرب هو حادث عمل، لأن ممارسة الإضراب يعتبر حقا من حقوقه (حق مشروع)، كما أن نشاط الإضراب ما هو إلا نشاط مهني يهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه، على أن يكون الإضراب في حدود الصورة المشروعة له¹. وبالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري فإن الأمر محسوم بشأن الحوادث التي يتعرض لها العامل خلال الإضراب، إذ أخرجها من دائرة الحوادث المعوض عنها والمشمولة بالحماية لوقوعها أثناء فترة تعليق علاقة العمل².

- الحالة الثالثة:

وقوع الحادث خارج مكان العمل ولكن في وقت العمل (حالة العمل عن بعد):

نظرا للتطور الحاصل في المجتمع بسبب جائحة كورونا التي أصابت البلاد والعالم أجمع، وعطلت الاقتصاد وفرضت الحجر الصحي وعدم التنقل إلى أماكن العمل وظهر العمل عن بعد بصورة واضحة وانتشر ليشمل عدة مجالات، غير أن هذا الواقع في هذه الحالة قد

1 - فيروز قالة، مرجع سابق، ص ص 23-24.

2 - تنص المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، على أنه: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يماثلها التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها
- ممارسة مهنة انتخابية عمومية
- حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة
- ممارسة حق الإضراب
- عطلة دون أجر."

يطرح العديد من الإشكالات خاصة بتغير مفهوم العمل أو بالأحرى تغير مكان العمل، ففي السابق كان العامل ينجز عمله في مكانه المعتاد، غير أن هذا الوضع قد تغير وأصبح بمقدور العامل انجاز عمله في منزله، دون عناء التنقل إلى مكان العمل، ومن هنا يمكن تكييف حادث العمل فيما يخص العمل عن بعد وتمييزه عن العمل العادي بثلاثة عناصر: بعد المسافة، غياب الرقابة الجسدية لمعطي الأوامر واستعمال وسائل التكنولوجيا و الإعلام من أجل تنفيذ الأداء (العمل)¹. إذ هو ذلك العمل الذي يمارس في مكان العمل دون سلطة أي مستخدم، ويتمتع فيه العامل باستقلال ذاتي في ممارسة العمل في محل إقامته، وهذا ما يطرح إشكالية اعتبار الحادث الذي يتعرض له العامل أثناءه في كونه "حادث عمل"، ويمكن اعتباره كذلك فهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية حيث اعتبرت أن الحادث الذي يقع في يوم عمل، وفي ساعة عادية للعمل، وفي مكان مثبت للنشاط المهني يمكن اعتباره واقعا في مكان العمل وأثناء الوقت المخصص له، وعليه يعتبر حادث عمل².

ثانيا: المعيار المكاني للعمل

ويقصد به المكان الذي يتردد عليه العامل ذهابا وإيابا لغاية العمل، واعتبرت الإصابة التي تكون في مكان العمل حادثا مهنيا لأنها تدخل ضمن مهامه، وكانت خدمة لصاحب العمل، أو بناء على أوامره بالتنقل لأداء أعمال كلف بها، ويستفيد من التأمينات بسبب الإصابة في العمل.

وعليه، فارتباط العامل بمكان عمله يعتبر حتمية لاعتبار وقوع الحادث في مكان عمله³. قد يكون المكان باتفاق بين العامل وصاحب العمل، أو بموجب عقد العمل الذي تحدد فيه كل البنود وشروط العمل.

1 - نادية ليلي لشهب، مرجع سابق، ص ص 214-215.

2 - Philippe COURSIER & Stéphane LE PLAIDEUR (Avec le concours des avocats participant à la commission «protection sociale» du cabinet CAPSTAN Avocats) «Les risques professionnels et la santé au travail en question. Brune Fournier. Question 1, « La prévention des risques professionnels », Lexis Nexis, Paris, 2013, P 43.

وهذا ما ايدته الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 14 جويلية 1998، حيث جاء في قرار قضاة الموضوع باعتبار الحادث الذي يتعرض له العامل حادث عمل، لأنه يقع في فترة الترخيص بالخروج عن العمل وهو لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقات العمل المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 90-11 لان العامل يبقى تحت الادارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى اجرا مقابلها.

3 - الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2009، 2016، ص 24.

ولا يقتصر مكان العمل على منطقة جغرافية معينة، بل إنها تشمل كل مكان يخرج عن المفهوم الضيق لمقر رب العمل، أو اصطلاح على تسميته بمكان العمل من الناحية الداخلية إلى مكان العمل من الناحية الخارجية. فمن الناحية الداخلية نعني بمكان العمل المؤسسة ككل، أو المصنع، أو البناية، التي يعمل بها العامل وكل ما يلحقها من غرف وحجرات، كغرفة تغيير الملابس، ودورات المياه، والمغاسل، وكذا المطعم، وكل المرافق التابعة لها. ويقصد بالناحية الخارجية، تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل وبناء على منحه الرخصة للتنقل لغاية قضاء عمل معين¹. سواء كان التنقل راجلا أو باستخدام وسيلة معينة كالسيارة وغيرها.

كما اعتبرت المادة 12 ف2 من قانون 83-13 في حكم مكان العمل، أو محل الإقامة، إذا أصيب العامل وهو متواجد بالمكان الذي يتردد عليه عادة لتناول الطعام أو لأغراض عائلية، كأن يكون له محل إقامة خاص بوالديه، ويقوم بزيارتهم بصفة اعتيادية ومنتظمة للاطمئنان عليهم².

الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث المسافة (المادة 12 من القانون 83-13)

بمفهوم المخالفة مما ذكر أعلاه، هناك حالات أين يصيب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات. وهذا ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 12 من الأمر 83-13³. وهي حالة الانحراف عن المسار أو الانقطاع أو التوقف دون أية ضرورة تدعو إلى ذلك.

ويقصد أيضا بالانحراف عن الطريق الطبيعي الذي يسلكه العامل لأجل الذهاب لعمله والعودة منه، كأن يذهب العامل في طريق آخر يمكن أن يكون طويلا أو أن يكون خطرا

1 - دليلة هرقة أحمد ومروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2014، ص 25.

2 - نورة زناتي، مرجع سابق، ص 26.

3 - تنص المادة 12 ف1 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "يكون في حكم الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة...".

مقارنة مع الطريق المعتاد، وذلك لرؤية صديق أو زيارة الأقارب فهذا كله قد اعتبر مانعا من موانع التعويض عن حادث المسار، لأنه لا يتوفر على المعايير والشروط التي نصت عليها المادة 12 السالفة الذكر.

كما أن ظروف التوقف المذكورة أعلاه، تعتبر ظروف خارجة عن نطاق العامل و لا دخل له في حدوثها، فإذا كان التوقف بدافع يتعلق بالحاجيات الضرورية للحياة والتي تعد من الضروريات الأساسية، فإن الإصابة التي تقع للعامل تعتبر إصابة عمل، كأن يتوقف العامل لشراء الخبز مثلا، أو إيصال أولاده لمدخل المدرسة أثناء الفترة الصباحية، واتجاهه إلى مكان عمله. كما يمكن ان يجد العامل أشغال بالطريق الطبيعي الذي كان يسلكه مما يستوجب منه الانحراف عن هذا الطريق واتخاذ طريق آخر، ففي الحالات التي اعتبرها المشرع كحالات استثنائية لا اعتبار الحادث حادث سير، ولإثبات ذلك حتى و إن انقطع المسار أو انحرف فلا بد من البحث عن الدافع أو الباعث الذي دفع بالعامل إلى هذا السلوك، فإذا كان هذا الباعث معقولا طبقا لمعيار الرجل العادي، فإن ما صدر من العامل لا يؤدي إلى حرمانه من الحماية القانونية التي أقرها له القانون¹.

فيقصد بالانقطاع أو التوقف: الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتفين حول سيارة معطلة، فينظم إليهم ويتوقف عن سيره، وكذلك إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بأن يسلك طريقا آخر غير الطريق الاعتيادي، ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يُحرّم من التعويض في حالة تعرضه للحادث².

المطلب الثاني

الحالات الأخرى المذكورة في المادتين 07 و 08 من القانون 83-13

لم يكتف المشرع الجزائري باعتبار حادث العمل خطرا مهنيا، وإنما أعطاه بعدا اجتماعيا من خلال التوسع في نطاق الحماية والحالات التي يتم التكفل بها في إطار هذا القانون،

1 - صالح ناصر العتيبي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة، دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، المكتبة الوطنية، الكويت، طبعة 2005، ص 33.

2 - الجليلي عجة، مرجع سابق، ص 84.

حيث كان هدفه أن تشمل الحماية أكبر عدد ممكن من الأشخاص وتغطية نطاق أوسع من الحوادث، تماشياً مع هدف استحداث هذا النظام¹.

إذا وبعد أن كانت التغطية تقتصر على فئة مهنية معينة، لم تعد حكراً على عالم الشغل بل طالت الحماية مجموعة من الحوادث، تجاوزت في شروطها وظروفها مفهوم هذا الخطر المهني، لتستوعب بذلك فكرة الخطر الاجتماعي لتنوع المخاطر التي تنتج عن العمل، والتي تتجاوز المباشرة الفعلية للعمل².

تتجلى هذه الحماية والتوسع في نطاقها من خلال قانون 83-13 في الفصل الثاني بعنوان المستفيدين في المواد (4،7،8)³. وبذلك سيتم التطرق إلى الحالات الأخرى المذكورة في المادة 07 (الفرع الأول) والحالات المذكورة في المادة 08 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحالات المذكورة في المادة 07 من القانون 83-13

من خلال نص المادة 7 من القانون 83-13، فإن المشرع الجزائري قد ذكر الحالات التي يعتبر فيها الحادث في حكم حادث عمل، وتتمثل في:

- أولاً: حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة.
- ثانياً: حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنة انتخابية.
- ثالثاً: حادث أثناء مزاولة الدراسة.

1 - علال طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2005، ص 17.

2 - سعاد بنابي، مرجع سابق، ص 138.

3 - حددت المادة الرابعة من قانون 83-13 الأشخاص المستفيدين من أحكام هذا القانون والتي تنص: "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص التالي ذكرهم:

- التلاميذ الذين يزاولون تعليماً تقنياً،
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني،
- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي،
- يتأمن التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث،

أولاً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم

هذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 7 من قانون 83-13¹: "... يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء القيام بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم...".

ويظهر جلياً من استقراء نص المادة، أن هذه الحالة تدخل ضمن مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق².

وعليه فإنه يعتبر حادث عمل، الحادث الذي يتعرض له العامل خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي، وفقاً لتعليمات صاحب العمل، فلقد كان من الممكن الاستغناء عن هذه الفقرة للمادة 7 من القانون السالف الذكر لأنها شملت المعيارين الزماني والمكاني لحادث العمل.

ثانياً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

بالرجوع إلى نص المادة 7 في فقرتها الثالثة من القانون السالف الذكر، فإنه يعتبر كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها. ويرجع ذلك إلى أنه يحق لكل عامل أن يمارس مهام انتخابية، سواء كان بقطاع الجماعات المحلية كالبلدية أو الولاية، أو أي قطاع آخر وهو في وضعية انتداب تجاه وظيفته الأصلية، ويمكن استدعاؤه مثلاً لمداولات المجلس الشعبي البلدي أو في المجلس الولائي. ويكون غيابه مبرراً بقوة القانون. لذلك فإن كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسته لهذه المهام، فإنه يعتبر كحادث عمل ويستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحقه. يصنف هذا الحادث ضمن حوادث العمل ويستفيد العامل من التعويض عن الضرر الناجم عنه.

1 - المادة 07 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - نورة زناتي، مرجع سابق، ص 28.

ثالثا: الحادث الحاصل أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

وهذا ما نصت عليه المادة السابعة في فقرتها الرابعة، إذ اعتبرت الحادث الذي يقع أثناء مزاولة ومتابعة الدراسة خارج أوقات العمل حادثا، بشرط أن يقع في زمان ومكان الدراسة، وخارج أوقات العمل ومكانه، كما اشترطت أن تكون ساعات الدراسة منتظمة، سواء كان ذلك في قطاع عام أو خاص، فالمشرع لم يحدد ذلك بل اشترط المداومة والانتظام في الدراسة، حتى يعتبر كحادث عمل.

الفرع الثاني: الحالات المذكورة في المادة 08 من القانون رقم 83-13

وفقا للمادة 8 من القانون السالف الذكر¹، والتي تنص: "يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الذي يطرأ أثناء:
-الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب والمنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية.

-الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

-القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

وعلى هذا النحو، فإن المشرع الجزائري قد قام بالتوسيع من مفهوم حوادث العمل وشروطه، بحيث حتى ولو لم يكن المصاب مؤمنا، إلا أنه يعتبر حادث عمل من خلال الظروف المبينة في المادة أعلاه. ومثال ذلك كأن يتعرض عامل للسقوط أثناء مباراة رياضية قام بتنظيمها صاحب العمل، بمناسبة الاحتفال بعيد العمال. أو قام صاحب العمل بتنظيم مارتون، وسقوط مواطن في هذا المسابقة وإصابته بالالتواء أو الكسر في رجله.

وتجدر الإشارة إلى أنه من الناحية العملية، توجد صعوبة كبيرة في تطبيق الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة السالفة الذكر، ذلك أن صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، وكالة برج بوعرييج اعترض على الطابع المهني لحادث العمل لشخص تعرض لاختناق لدى تقديمه يد المساعدة، من أجل إنقاذ شخص كان في حالة خطر بالرغم من أن

المادة الثامنة في فقرتها الثانية واضحة كل الوضوح، وتنطبق حرفيا على قضية الحال، إلا أن هيئة الضمان الاجتماعي رفضت اعتبار الحادث حادث عمل، مسببة ذلك بأن الضحية ليس له صفة المؤمن الاجتماعي¹، وهذا يعد تعسفا في حقه، وخروجا على التطبيق الأمثل للقانون.

خلاصة الفصل الأول:

تعتبر مشكلة حوادث العمل والإصابات الناجمة عنها من المشاكل التي تتزايد بشكل مستمر، إذ أصبحت هاجسا يواجهه العامل. لذلك وجب دراسة جميع الجوانب المحيطة بها، وبذل الجهود اللازمة لتوعية العمال بهذه المخاطر من جهة، وكذا على المستخدم الحرص على تطبيق الاحتياطات اللازمة للسلامة الجسدية. والاجراءات الضرورية للتقليل قدر المستطاع من الحوادث من جهة أخرى، لذلك تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي لحوادث العمل من خلال ابراز مختلف التعاريف الفقهية والاصطلاحية وكذا البحث في الأسباب التي تؤدي لهذه الحوادث.

وعليه، فقد اهتم المشرع بسلامة العامل من خلال منحه الحماية القانونية، فنجد القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد رسخها بصفة مطلقة من خلال المادة 37 منه بنصها: **“للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.”** ونلمس ذلك أيضا في مختلف القوانين ونخص بالذكر القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا قانون 88-07 المتعلق بالوقاية

1 - وقد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ القانوني في قرارها الصادر بتاريخ 14/07/1998 تحت رقم 1666006 بين الصندوق (و ت إ ج) ضد (أ.م)، حيث اعتبرت أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل، وقد جاء في هذا القرار على أنه: "حيث ان قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل، على أساس أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في : 21/04/1990 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها، و متى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض." المجلة القضائية ن العدد الأول، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 101. نقلا عن الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع طبعة 2009، الجزائر، ص 42.

الصحية والأمن وطب العمل. فبالرجوع إلى نصوصه نجده قد حدد لنا الشروط والحالات الواجب توافرها لاعتبارها كحادث عمل. وسعيا من المشرع لبسط الحماية للمتضررين من حوادث العمل، فقد وسع من مفهوم حوادث العمل، وذكر حالات عديدة في مواده (3 - 4 - 6 - 7 - 8 و12)، إذ حدد صورا لهذه الحوادث لتشملها الحماية القانونية للضمان الاجتماعي، كإصابات المسار وكذا الحالات المنصوص عليها سواء كان المصاب مؤمنا أم لا، وهذه الحماية إنما تدل على الاهتمام الكبير بالعامل الذي يمثل الطرف الضعيف في هذه العلاقة مع رب العمل، وكذا جبر الضرر بمنحه قدرا أكبر في حقه في التعويض الذي يعتبر أساسيا في علاقة العمل عند حدوث مثل هذه الحوادث.

الفصل الثاني

التعويض عن حوادث العمل

الفصل الثاني التعويض عن حوادث العمل

بعد التطرق للإطار المفاهيمي للأسباب التي تستوجب التعويض والمتمثلة في "حوادث العمل" يمكن القول وبكل وضوح أن حوادث العمل ظاهرة معقدة يتحكم في دواليبها "رب العمل" لما له من تفوق في المجال الفني والاقتصادي وحتى اجتماعيا. هذا ما يجعل من الاعتماد على نظام المسؤولية المدنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات من طرف العامل للمطالبة بالتعويض قاصرا وغير فعال في جميع الحالات، مما دفع بالتشريعات، والتي من بينها المشرع الجزائري، إلى تبني النظريات الجديدة المخاطر التي تسعى إلى التخفيف من عبء إثبات الخطأ على العامل في إطار المسؤولية الاجتماعية حتى يتمكن من الحصول على التعويض عن حوادث العمل على أساس المخاطر (المبحث الأول) بمجرد تعرض العامل للإصابة وتحقيق الضرر، كما يتم الاستعانة في حالات أخرى، بنظام التعويض عن حوادث العمل على أساس المسؤولية المدنية (المبحث الثاني) بصفة تكميلية بما يحقق أكبر قدر من التغطية في جبر الضرر الذي أصاب العامل.

المبحث الأول

التعويض عن حوادث العمل على أساس المخاطر

أمام قصور قواعد المسؤولية المدنية، عقدية كانت أم تقصيرية، في مسايرة التغيرات الحاصلة اتجهت معظم التشريعات المقارنة إلى إقرار أنظمة تشريعية بديلة وموازية لنظام المسؤولية المدنية بهدف تجاوز الاختلالات والعجز الذي شاب هذا النظام. فكان أن وضع الفقه، ومن ثمّة التشريع، نظاما جديدا يقوم على فكرة الضرر وليس الخطأ، ليحدث بالتالي

تحولاً جذرياً على مستوى الفكر القانوني من المسؤولية المدنية نحو ما يعرف بالمسؤولية على أساس المخاطر. وذلك بهدف إقرار حق العمال في حمايتهم من حوادث العمل وتعويضهم عن الأضرار الناجمة عنها بغض النظر عن المتسبب أو المسؤول عنها. هذا ما ستتم دراسته من خلال هذا المبحث، حيث سنتطرق إلى الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية على أساس المخاطر من أجل التعويض عن حوادث العمل (المطلب الأول) والتعويض الرئيسي الممنوح في إطار حوادث العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

قيام المسؤولية على أساس المخاطر

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية دوراً هاماً في تغيير أسس قيام المسؤولية التي تقلص فيها دور الخطأ ليصبح الضرر أساس قيام المسؤولية بحيث أصبح وجود الضرر يفترض وجود خطأ إلى جانبه. ويرجع ذلك إلى محاولة الفقهاء والمشرعين إيجاد حلول قانونية قائمة على أسس تسمح بتغطية أكبر للأخطار التي يتعرض لها العامل على النحو التالي: نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية (الفرع الأول) وتكفل صناديق الضمان الاجتماعي بالتعويض عن حوادث العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية

تمتد مرحلة المسؤولية المدنية من المجتمع البدائي إلى القانون الفرنسي القديم الذي سمح بانفصال المسؤولية المدنية عن المسؤولية الجنائية¹.

1 - علي فيلالي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015، ص 31.

فبصدور القانون المدني الفرنسي سنة 1804، تم وضع نظرية عامة للمسؤولية المدنية، أين كانت العبرة بسلوك الفاعل وكان الخطأ هو قوام المسؤولية، إلا أنه عقب الثورة الصناعية، أصبحت المسؤولية أكثر موضوعية، حيث صارت العبرة بالضرر الذي أصاب الضحية تماشياً مع المعطيات الجديدة، هذا ما دفع بالفقهاء إلى اعتماد أسس جديدة لما يسمى بالمسؤولية على أساس المخاطر¹.

لقد عرفت نظرية الأخطار الاجتماعية تطوراً ملحوظاً وذلك على إثر التحولات التي عرفها المجال الصناعي ومدى تأثيره على عدد ونوعية الإصابات التي يتعرض لها العمال بسبب ممارستهم لعملهم بواسطة آلات ومعدات لم يتحكم بعد في تقنياتها وظروف سلامتها. بقي عدد كبير من ضحايا حوادث النشاط الاقتصادي والصناعي بدون تعويض لصعوبة إثبات خطأ المسؤول، حيث كان يصعب على الضحية إثبات خطأ المسؤول باعتبار أن الضرر من فعل الآلات أو المواد المستعملة وليس من فعل الإنسان. هذا الوضع جعل من الفقه والاجتهاد القضائي يبحثان عن أسس جديدة للمسؤولية تكون أكثر حماية للضحايا².

تعود أسباب البحث عن حل بديل للمسؤولية المدنية إلى أن المبادئ التي تقوم عليها قواعد المسؤولية أصبحت تشكل عائقاً لأصحابها من أجل إثبات هذه المسؤولية؛ الأمر الذي أثر على الاستقرار والمساواة بين أفراد المجتمع خاصة في علاقات العمل التي يعد العامل الطرف الضعيف فيها. كما أحدث آثارات اجتماعية على أفراد المجتمع حيث بقيت فئات من العمال عاجزة عن كسب قوتها وإعالة أفراد أسرته بسبب العجز الذي أصابها نتيجة حادث العمل، هذا ما جعل من البحث عن نظام بديل ضرورة حتمية.

1 - لقد اختلفت الآراء الفقهية بخصوص تسمية هذا النوع من المسؤولية التي تقوم على أساس المخاطر : Certains auteurs développent une conception « **objective** » de l'obligation : pour Auguste Comte et Duguit la notion même de droits subjectifs est « **anti-sociale** » ; le bien-être de l'ensemble de la société doit être recherché avant tout. Les objectivistes voient dans le contrat un fait social à rapprocher des autres faits ... Saleilles et d'autres auteurs prônent la responsabilité objective fondée sur la notion de risque. Voir dans ce sens : Brigitte HESS-FALLON, Anne-Marie SIMON, Droit civil, 5ème édition, éditions DALLOZ, Paris 1999, P 148.

2 - علي فيلالي، مرجع سابق، ص 38.

ولما كان العامل عنصرا فعالا في المجتمع فحمايته تعني حماية المجتمع، الأمر الذي مهد لظهور فكرة المخاطر الاجتماعية كنتيجة طبيعية لحماية الفئات الضعيفة والتي تعكس استجابة القوانين لمتطلبات المجتمعات، حيث حاول الفقهاء اعتماد تصورات جديدة تتأقلم مع التطورات الحاصلة، بحيث بالتوجه نحو مسؤولية موضوعية بهدف إيجاد حلول تسمح بحماية المتضرر. إن التصور الموضوعي للمسؤولية يقتضي تعويض المضرور بمجرد وقوع الضرر للشخص بصرف النظر عن الخطأ من عدمه طالما أن العلاقة بالضرر قائمة¹.

وتجدر الإشارة إلى أن المبادئ التي تقوم عليها هذه النظرية والأهداف التي تصبو إليها لم تكن وليدة هذه الحقبة الزمنية، بل موجودة في تعاليم الدين الاسلامي التي تهدف إلى التآزر والتلاحم بين الأفراد، والمستدلة بالقرآن والسنة، ففي حديث شريف للرسول صلى الله عليه وسلم قوله: " مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى"، كما أن الزكاة التي تعد ركنا من أركان الإسلام والتي تهدف إلى التضامن والتكافل بحيث يلزم الميسور بمساعدة المعسر. كما تفرض الزكاة على فئة معينة تكتسب مقدارا محددا من المال الذي تجب فيه الزكاة، بحيث تجمع هذه الأموال لإعادة توزيعها على الفقراء والمحتاجين.

إن حوادث العمل تعد من المجالات الخصبة التي تستدعي تطبيق نظرية المخاطر الاجتماعية إلى جانب الأمراض المهنية، حوادث المرور، البطالة والتقاعد².

وبالرغم من تباين التعريفات في تحديد مفهوم الخطر الاجتماعي، إلا أنه لم يختلف الفقهاء في تصنيف حوادث العمل ضمن الأخطار الاجتماعية التي تهدد الأمن والسلامة الاجتماعية مما يلقي على المجتمع ضرورة التكفل بها، وذلك بالاعتماد على المهني وربط الخطر الاجتماعي الذي يصيب الفرد أثناء مزاولته لمهنته فقط. وترتبا على ذلك يمكن

1 - سعاد بنابي، مرجع سابق، ص 40.

2 - مراد قجالي، مفهوم الأخطار الاجتماعية، مداخلة في الملتقى الوطني حول التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة بالمنعقد بتاريخ 20/03/2023، جامعة الجزائر 01، ص 21.

تعريف الخطر الاجتماعي لفئة العمال على أنه: " كل حدث يؤدي إلى فقدان عمل أو خفض مستوى معيشة كل شخص يمارس نشاطا مهنيا أيا كانت طبيعة هذا النشاط".
كما اعتبرها آخرون على أنها " الأخطار التي تتعرض لها فئة من العمال وتؤثر على دخلها"¹.

في حين اتجه البعض الآخر إلى اعتبارها: الأخطار التي تحدث أثناء ممارسة العامل لعمله، بل لابد أن يؤدي هذا الخطر إلى إصابة العامل إصابة تجبره على التوقف بصفة دائمة أو مؤقتة.

إذ يرجع عجز قواعد المسؤولية المدنية العقدية منها أو التقصيرية في تأدية وظيفتها الإصلاحية وتعويض العديد من الضحايا من فئة العمال الذين تعرضوا لمخاطر اجتماعية وبالتحديد لحوادث العمل لعدة أسباب أهمها²:

1- الدور الكبير الذي لعبته الاجتهادات الفقهية المدعمة لفكرة التضامن الاجتماعي من أجل تكريس وجوب تحميل عبء الأخطار الجماعية على الجماعة بهدف التخفيف من على الأفراد عبء تحملها.

2- تهدف أنظمة التعويض الجماعية إلى حماية جسم الإنسان وكيانه قبل ذمته المالية، بحيث جعلت من الضرر الجسماني وحده كاف لاستحقاق التعويض باستبعاد الخطأ الذي يشكل عائقا للاستفادة من التعويض، مقدمة في ذلك حماية الضحية على حماية المسؤول.
3- صعوبة تحديد المسؤول عن الفعل الضار من طرف الضحية خاصة مع التطورات الاقتصادية التي عرفتتها المجتمعات.

4- عجز الذمة المالية للمسؤول عن تعويض الأضرار التي تسببها الأخطار الاجتماعية نظرا لجسامتها.

1 - محمد حسناوي، دور الأخطار الاجتماعية في تكريس التعويض التلقائي، مداخلة في الملتقى الوطني حول التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة بالمنعقد بتاريخ 20/03/2023، جامعة الجزائر 01، ص 47.

2 - مراد قجالي، مرجع سابق، ص ص 19-20.

- 5- تتنوع الأخطار الاجتماعية وتفاقمها جعلها تهدد النظام العام وأمن المجتمع والأفراد.
- 6- استفادة المجتمع من التطورات في شتى المجالات يجعل منه ملزم بتحمل الأخطار الاجتماعية عوضاً عن الفرد.
- من هذا المنطلق ظهرت نظرية الأخطار الاجتماعية لتكريس نظام تعويضي جديد استند الفقهاء في استحدثاته إلى عدة مبادئ تنقسم إلى ثلاث اتجاهات تمثلت في: مبدأ الغرم بالغنم (أولاً)، مبدأ التضامن الاجتماعي (ثانياً) ومبدأ العدل (ثالثاً).

أولاً: مبدأ الغرم بالغنم

يؤسس أصحاب هذا الاتجاه رأيهم على أن رب العمل ليس وحده الذي ينتفع من جهود عماله، بل ينتفع المجتمع كله من جهود هؤلاء العمال، لذا يستوجب تحميل عبء التعويض المجتمع كله إضافة إلى رب العمل¹.

ثانياً: مبدأ التضامن الاجتماعي

يعتمد مؤيدو هذا المبدأ في نظرهم على أن مخاطر العمل ناتجة عن التقدم العلمي الذي حققته الجهود البشرية، وأصبح سائر البشر ينتفعون بنتائج تلك الجهود فكان من الطبيعي أن يتحمل المجتمع تعويض هذه الأضرار بطرق مختلفة².

ثالثاً: مبدأ العدل³.

يستند أنصار هذا المبدأ على فكرة العدل والتي قسمها الفقهاء إلى قسمين:

- 1- العدل التبادلي:** أساسه فكرة المعاوضة، مقابل أجر وتأمين؛ حيث يحصل العامل على معاش أو تعويض في حالة فقدانه أجره. ويعد ذلك نتيجة تحقق خطر من المخاطر تعويضاً

1 - علال طحطاح، مرجع سابق، ص 40.

2 - علي فيلاي، مرجع سابق، ص 42.

3 - علال طحطاح، مرجع سابق، ص 41.

عن اسهامه في حياة المجتمع، وما بذله من جهد وعمل من أجله ومقابلا لما تحمله من اشتراكات، وذلك هو أساس التناسب بين الاشتراكات والتعويضات

2- العدل التوزيعي: يستند أنصاره إلى أن الحق في التأمين الاجتماعي يقوم على أساس سد حاجة الفرد، وليس على أساس ما يقدمه للمجتمع من عمل، أي أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن والتكامل بين أفراد المجتمع، وتحقيق أفضل توزيع للمداخل عن طريق توفير حد أدنى من الدخل لكل مواطن أيا كان نشاطه.

إن ظهور هذه الاتجاهات والآراء شكلت سدا للنقائص الناجمة عن تطبيق أحكام المسؤولية المدنية والتي عجزت عن جبر الضرر لذا جاءت نظرية الأخطار الاجتماعية لإيجاد أساس قانوني يمكن الاستناد إليه بعيدا عن المسؤولية على أساس الخطأ، فالمهم هو منح الحماية للمتضرر تحت غطاء القانون.

الفرع الثاني: تكفل صناديق الضمان الاجتماعي بالتعويض عن حوادث العمل

يعتبر اعتماد نظام التأمينات الاجتماعية التجسيد الفعلي لنظرية الأخطار الاجتماعية، حيث ظهرت معالم التأمينات الاجتماعية في الجزائر في عهد الاستعمار وبالتحديد سنة 1949 بموجب القرار الصادر بتاريخ 1949/06/10¹ المتضمن إحداث أول نظام للتأمينات الاجتماعية، وبعد الاستقلال استمر العمل بنفس القانون إلى غاية إصدار أول قانون خاص بحوادث العمل في الجزائر إلى 21 جوان 1966 بموجب الأمر 66-183 والذي تبنى من خلاله المشرع نظاما تعويضا خاصا مستندا على نظرية الأخطار الاجتماعية كأساس للتعويض عن حوادث العمل، بحيث يمنح من خلال هذا النظام تعويضا

1 - القرار رقم 450/49 المؤرخ في 1949/04/11 المعلن عنه رسميا وفقا للقرار التنفيذي المؤرخ في 1949/06/10 الذي لم يسري مفعوله إلا في سنة 1950، لمزيد التفصيل مراجعة: كريمة بن سعدة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة المدية، العدد 04، جوان 2015، ص 07.

تلقائيا كمبدأ ويستبعد الخطأ في تقديره ليكون جزافيا¹. كما صدر فيما بعد القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي ألغى أحكام الأمر 66-183.

ولقد تكفلت هيئات الضمان الاجتماعي المنشأة بموجب القانون² بتعويض العمال ضحايا حوادث العمل، باعتبارها صناديق وطنية تخضع لمراقبة وسلطة الدولة، كما أصبحت خدمة عمومية إجبارية لكل من يمارس نشاط قانوني. حيث تربطه بالصندوق علاقة تنظيمية في شكل مجموعة قواعد قانونية تضعها السلطة المختصة في الدولة لمواجهة مخاطر محددة في القانون متى لحقت بالمضرور هو ومن هم تحت كفالته وتحدد بذلك جزافيا تعويضا لجبر الضرر³.

كما أن طبيعة الحوادث والأمراض المهنية؛ تقتضي التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المكتتبه له، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها ومهما كانت درجة الإصابة أو العجز الذي يصاب به⁴.

1 - وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، طبعة 2013، ص7.

2 - عرفت منظومة الضمان الاجتماعي عدة تطورات أهمها: إنشاء لجنة وطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي خلال شهر فبراير سنة 1975، نتج عنها عدة إصلاحات من أهمها إعداد مجموعة من النصوص الجديدة تسير جميع فروع الضمان الاجتماعي بهدف توسيع التغطية الاجتماعية ومراعاة احتياجات المجتمع، والتي كرست المبادئ الأساسية لمنظومة الضمان الاجتماعي المتمثلة في: التضامن، توحيد المزاي، ووحدة تمويلها وتسييرها. بحيث صدرت مجموعة من القوانين في 1983/07/02 تضم: القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، القانون رقم 83-15 بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3 - مصطفى بوبكر، الزهرة فطيمي، جبر الضرر الجسماني بين قصور قواعد المسؤولية المدنية والتعويض التلقائي، مداخلة في الملتقى الوطني حول التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة بالمنعقد بتاريخ 20/03/2023، جامعة الجزائر 01، ص 78.

4 - سلمياني أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 150.

ولقد حدد المشرع الطبيعة القانونية لهيئات الضمان الاجتماعي والمهام الموكلة لها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07¹ المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، حيث تعد هيئات الضمان الاجتماعي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتخضع للتشريع التجاري في علاقاتها مع الآخرين. والتي تضم من بين هيئاتها:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء: ويختص بالعمال الأجراء في مجال التأمينات الاجتماعية، وحوادث العمل والأمراض المهنية والمنح العائلية. ويتولى كذلك تحصيل الاشتراكات لحساب هيئات الضمان الاجتماعي لنظام الخاص بالعمال الأجراء.

- الصندوق الوطني للتقاعد: ويسير تقاعد العمال الأجراء والتقاعد المسبق.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: ويسير الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: ويسير أداءات التأمين عن البطالة².
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية³

المطلب الثاني

التعويض الرئيسي الممنوح لضحايا حوادث العمل

سنتعرض من خلال هذا المطلب إلى التعويض الرئيسي الممنوح على أساس المخاطر فننتطرق إلى خصائصه (الفرع الأول)، ثم نحدد مجال هذا التعويض الرئيسي (الفرع الثاني)،

1 - المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي. ج ر، عدد 2 لسنة 1992.

2 - أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 44، سنة 1994.

3 - أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 26 رمضان 1417 هـ الموافق لـ 04 فيفري 1997 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج ر، عدد 08، سنة 1997.

مع الإشارة إلى الإجراءات اللازمة للحصول على التعويض (الفرع الثالث) إضافة إلى المنازعات التي قد تنشأ بمناسبة المطالبة بالتعويض الممنوح بموجب القانون 13-83 (الفرع الرابع).

الفرع الأول: خصائص التعويض الرئيسي

يعرف التعويض بأنه: " ذلك المبلغ المالي الذي يدفع للضحية جبرا للضرر اللاحق به سواء كان الضرر مادي أو معنوي يدفعه المتسبب في الضرر أو المسؤول المدني أو الضامن كما هو الحال بالنسبة للمؤمن بحيث تتولى شركة التأمين دفع التعويض للمصاب ولذوي حقوق الضحية المتوفاة ما لم يثبت أن المتسبب في الحادث سقط عنه الضمان، ولم يثبت أن الضرر كان نتيجة خطأ المضرور".¹

ويتميز التعويض الرئيسي² الممنوح في إطار التعويض عن حوادث العمل بصفة التلقائية (أولا) والجزافية (ثانيا) بالإضافة إلى بساطة إجراءات الاستفادة منه (ثالثا).

أولا: التعويض الرئيسي تعويض تلقائي

بمعنى أنه يمنح بصفة تلقائية بمجرد حصول الإصابة الجسمانية وثبوت الطابع المهني للحادثة فإنه يتم التكفل بالمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه. دون الخوض في المتسبب في الخطأ.

ثانيا: التعويض الرئيسي تعويض جزافي

يتميز التعويض الممنوح من طرف هيئات الضمان الاجتماعي في إطار التكفل بالتعويض عن حوادث العمل بالجزافية، بحيث يتم التعويض بالاستناد إلى مبدأ فقدان القدرة

1 - يوسف دلاندة، نظام التعويض عن الأضرار الجسمانية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، دار هومة، الجزائر، 2016، الطبعة الخامسة، ص 5.

2 - يطلق على التعويض الممنوح من طرف هيئات الضمان الاجتماعي بتسمية التعويض الرئيسي بحكم إتاحة المشرع بموجب المادة 3/69 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي من الاستفادة من تعويض تكميلي.

على الكسب دون اعتماد أساس التعويض في المسؤولية المدنية المتمثل فيما لحقته من خسارة وما فاتته من كسب، ويكون هذا التعويض جزئياً ومحدداً وفقاً للقانون بقواعد حساب محددة تعتمد عليها هيئات الضمان الاجتماعي¹.

ثالثاً: بساطة الإجراءات

تتسم إجراءات التكفل بضحايا حوادث العمل بالبساطة ويتضح ذلك من خلال النصوص القانونية المنظمة لها والتي تضمنت كل الجوانب الإجرائية اللازمة للاستفادة من التعويض.

الفرع الثاني: مجال التعويض الرئيسي

سوف نتطرق إلى نطاق التعويضات الممنوحة من حيث الأشخاص (أولاً) ثم مجال التعويضات الممنوحة من حيث الأضرار (ثانياً).

أولاً: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

إن الأضرار التي تنتج عن حادث العمل قد تلحق بالضحية نفسها كما قد تلحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية.

حدد المشرع الأشخاص التي تستفيد من التعويض وفقاً لأحكام القانون 83-13 كل عامل مؤمن له اجتماعياً بموجب نص المواد 03 و 04 منه، كما خول للأشخاص الذين تطوعوا من أجل أعمال بطولية صفة المؤمن له اجتماعياً وشملهم بالتعويض المقرر في تشريع حوادث العمل.

إن مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص يشمل مستحقي التعويض (أ) وكذا الجهة الملزمة بالتعويض (ب).

1 - تنص المادة 37 من القانون 83-13 المعدلة بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996 على: " تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة. لا يمكن أن تكون نسبة التعويضة اليومية أقل من واحد على ثلاثين (30/1) من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون."

أ- مستحقي التعويض:

إن تحديد مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص يختلف بحسب حالة الضرر، حيث تختلف الأشخاص المستحقة للتعويض إذا تسبب حادث العمل في حالة عجز (1) أم نتجت عنه حالة وفاة (2).

1. حالة العجز:

إذا تسبب حادث العمل في عجز للضحية، فإن التعويض يخص الضحية بمفردها، سواء كانت الضحية تكتسب صفة العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه وفقا للمادة 02 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل. ولم يحصر المشرع مجال الأشخاص الذين يستحقون التعويض في فئة العمال المنصوص عليها في المادة 02 السالفة الذكر، بل ذهب إلى أوسع من ذلك في المواد 03، 04، 05، 07 و 08 من نفس القانون ليشمل فئات عديدة منها العمال المشبهين بالأجراء الذين حددهم بموجب المرسوم 85-33¹، بالإضافة إلى الطلبة والمسجونين...، الفئات التي تم التطرق إليها في الفصل الأول من هذا البحث. وبعبارة أخرى، فإن التعويض أو التكفل بضحية حادث عمل نتجت عنه حالة عجز يشمل كل العمال الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية، وكذا بعض الفئات سواء كانوا عمالا أم لا ومهما كانت صفتهم.

2. حالة الوفاة:

يتضرر ذوي الحقوق من الحادث الذي يتعرض له العامل مهما كانت درجة خطورة الإصابة هذا من حيث الواقع الفعلي لأن الضرر اللاحق بالعامل ينعكس بالضرورة على ذويه بعد فقد لنسبة معينة من قدرته على العمل. ذلك غير أن المشرع ربط استفادة ذوي الحقوق من التعويضات بوفاة العامل بفعل حادث العمل.

1 - المرسوم 85-33 المؤرخ في 18 جمادى الأولى 1405، الموافق لـ 09 فبراير 1985 والمحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي والمتمم، ج ر عدد 9، سنة 1985.

ولقد حدد المشرع الجزائري الأشخاص الذين منحهم صفة ذوي الحقوق في المادة 167¹ من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة بالقانون 11-2008. إن حادث العمل الذي تسبب في وفاة الضحية ينجر عليه تعويض لفائدة ذوي حقوق الضحية.

لقد تطرق المشرع من خلال نص المادة 52 من القانون 83-13 إلى حالة وفاة الضحية، بحيث جاء في نص هذه المادة: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83-11...".

- 1 - تنص المادة 67 من القانون 83-11 المعدلة بالقانون 11-2008 على: "يقصد بذوي الحقوق:
(1) زوج المؤمن له، غير أنه لا تخول الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، إذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق إن كان لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه.
(2) الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثماني عشرة (18) سنة.
ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:
- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجره 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 والعشرين (21) سنة، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث، مهما تكن سنهم.
- الأولاد، مهما تكن سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة، ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن. ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المسوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين بسبب حالتهم الصحية.
(3) يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد...".

- 2 - القانون 11-08 المؤرخ في 5 يونيو سنة 2011، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11، ج ر، عدد 32، سنة 2011.

وتليها المادة 53 من نفس القانون التي تنص على: "إذا أسفرت الوفاة عن الحادث، يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون 83-12 ... المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة...".

ب- الجهة الملزمة بالتعويض:

إن أساس قيام نظام التأمينات الاجتماعية يستند على نظرية الأخطار الاجتماعية التي جعلت التعويض على عاتق المجتمع ممثلاً في هيئات الضمان الاجتماعي، حيث يكون التعويض الرئيسي الممنوح بسبب حادث العمل واجب الدفع من طرف هذه الهيئات.

وبالرجوع إلى نص المادة 81 من القانون 83-13 التي تنص على: "تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 78 من القانون 83-11...".

وتعد هيئات الضمان الاجتماعي الهيئات المخول لها قانوناً بتسيير هذا النوع من المخاطر بحيث جاء في نص المادة 1/78 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ما يلي: "تسير تبعات المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية"

ثانياً: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار

بالرجوع إلى أحكام القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل فإن الأضرار التي يتم التعويض عنها بواسطة هيئات الضمان الاجتماعي هي الأضرار التي تؤثر على القدرة على الكسب، بحيث تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالأضرار الجسمانية عكس التعويض الممنوح في إطار المسؤولية المدنية، أين يتم تعويض جميع الأضرار سواء أكانت مادية أو معنوية.

يعرف الضرر الجسماني على أنه "كل ضرر يمس بالسلامة الجسدية للإنسان، كالضرب والقتل والتعذيب وغيرها من الأضرار التي تقع على جسم الإنسان، ويتمثل الضرر الجسماني في عجز المضرور عن العمل مؤقتاً، وقد يكون العجز الذي يلحق المضرور دائماً سواء أكان عجزاً كلياً أو عجزاً جزئياً، وقد يتمثل في وفاة الضحية".¹

يشمل التعويض المكفول للضحية في إطار حوادث العمل من طرف هيئات الضمان الاجتماعي الأضرار الجسمانية دون غيرها. ويشمل التعويض عن الضرر الجسماني في صورتين: التعويض عن العجز المؤقت (أ) والتعويض عن العجز الدائم (ب).

أ- التعويض عن العجز المؤقت:

بالرجوع إلى نص المادتين 22 و 23 من القانون 83-13 فإنه يستوجب تقديم شهادة طبية عند الفحص الطبي الذي يلي حادث العمل (ملحق رقم 01)، بحيث يحرر الطبيب الذي عاين الضحية شهادة الشفاء، إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً، فتختلف الشهادة الطبية التي يعدها الطبيب عند معاينة ضحية حادث العمل حسب وضعيته الصحية، كما قد يحرر الطبيب شهادة تقضي بعجز مؤقت عن العمل أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزاً دائماً.

ويعرف العجز المؤقت² على أنه العجز الذي ينقص من قدرة العمل على الإنتاج والكسب بنسبة معينة.

ب- التعويض عن العجز الدائم:

قد يحدث أن يخلف حادث العمل عاهة مستديمة كبتير ساق أو فقدان عين، بحيث لا يمكن للعامل أن يستعيد حالته الصحية التي كان عليها قبل الحادث ويبقى هذا العجز قائماً بصفة دائمة بعد الجبر.

1 - علي فيلالي، مرجع سابق، ص 285.

2 - علال طحطاح، مرجع سابق، ص 45.

ويقصد بالعجز نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع القدرة التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث¹.

وهذا ما تناوله المشرع عبر نص المادة 24 من القانون 83-13 التي جاء في نصها: " تقرر الشهادة الثانية إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها من قبل ذلك.

كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر. ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز".

يبدو من خلال الفقرة الأخيرة من المادة 24 السالفة الذكر، أن الطبيب المعالج يحدد نسبة العجز على سبيل البيان (ملحق رقم 02)، وذلك لأن المشرع جعل تحديد نسبة العجز من صلاحيات الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي والذي يستند في ذلك على جدول يتضمن التحديد المسبق لنسب العجز حسب الحالة².

إن وضع المشرع لضوابط تحديد نسبة العجز وفقاً لجدول محدد يعد خاصية من بين الخصائص التي يكتسبها التعويض الرئيسي الممنوح من طرف هيئات الضمان الاجتماعي والمتمثلة في طابع الجزافية بحيث يحدد وفقاً للقانون وبواسطة معايير محددة مسبقاً.

1 - المرجع نفسه، ص 46.

2 - تنص المادة 42 من القانون 83-13 المعدلة بالأمر 96-19 على: " تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم. ويتم تحديد هذا الجدول بعد أخذ رأي لجنة يحدد تشكيلها وسيرها عن طريق التنظيم. غير أنه يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية ومراعاة العجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية.

تمنح النسبة الاجتماعية المتراوحة ما بين واحد في المائة (01%) وعشرة في المائة (10%) المؤمنين لهم اجتماعياً الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق عشرة في المائة (10%)."

الفصل الثاني: التعويض عن حوادث العمل

ذلك غير أنه تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من اصفاء الطابع الجزافي على التعويض الرئيسي والذي لا يشمل مجمل الأضرار، إلا أن المشرع حاول مراعاة وضع المتضرر بحيث أقر إمكانية إضافة نسبة اجتماعية يراعى فيها العجز وكذا قدرات وتأهيل المصاب

المهني بالإضافة إلى حالته العائلية والاجتماعية وتتراوح هذه النسبة الاجتماعية بين 01 % و 10 % بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10%.

تجدر الإشارة إلى أنه يتم منح نسبة العجز الدائم وفقا للمعايير المحددة ضمن الجدول المتضمن تحديد نسب العجز¹. ويتم صب هذه المنحة في شكل ريع شهري² يسدد للضحية³ إذا كانت نسبة العجز تساوي أو تفوق 10%، بحيث تنص المادة 44 من القانون 83-13 على أنه: " لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا للشروط الواردة في المادة 42 أعلاه أقل من 10%.

غير أنه يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم...."

1 - قرار مؤرخ في 1 محرم 1387 الموافق لـ 11 أفريل 1967 يحدد بموجبه جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم المتعلقة بحوادث العمل، ج ر عدد 38، سنة 1967.

2 - تنص المادة 50 ف1 من القانون 83-13 على: "يسدد الريع شهريا إلى مستحقه في سكناه وعند حلول أجل استحقاقه."

3 - قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم 1005540 المؤرخ في 10/12/2015، قضية (م.م) ضد(الصندوق الوطني للعمال الأجراء وكالة سعيدة): " يتبين من القرار المطعون فيه أن قضاة المجلس عالجوا النزاع على أساس أن الطعن المثار من طرف الطاعن أمام هيئة الضمان الاجتماعي كان يتعلق بنسبة العجز اللاحق به من جراء حادث العمل و ليس المطالبة بالريع الذي يستوجب توفر شروط معينة و إتباع إجراءات حددها قانون الضمان الاجتماعي في حين كان عليهم التصدي للنزاع على أساس القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ذلك أن الأضرار الذي يعاني منها الطاعن ناتجة عن حادث العمل الذي تعرض له وفي هذه الحالة فإن المصاب يمنح له ريع و ليس تعويض ذلك استنادا على المادتين 36 و 42 من القانون 83/13 السالف ذكره المعدل و المتمم و بفصلهم خلاف ذلك يكونوا عرضوا قرارهم للنقض و الإبطال". قرار منشور على الموقع التالي :

<https://www.coursupreme.dz/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1-%D8%B1%D9%82%D9%85-1005540-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B1%D8%AE-%D9%81%D9%8A-10-12-2015/%D8%A7%D9%84%D8%BA%D8%B1%D9%81-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D9%86-%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%83%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%8A%D8%A7>

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2024/05/20 على الساعة 17 و50د.

للضحية حق التعويض بواسطة رأس مال تمثيلي يتم صبه دفعة واحدة إذا كانت نسبة عجزه الدائم تتراوح من 01% إلى 09%. أما إذا تم تقدير نسبة العجز من طرف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بنسبة تساوي أو تفوق 10% فإن الضحية تستفيد من ريع شهري.

إن تقدير العجز يخضع للمعايير المنصوص عليها في المادة 33 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني. يتمثل الهدف من الأخذ بمجمل هذه المعايير لتحديد نسبة العجز في حرص المشرع الجزائري على أن تكون نسبة العجز الممنوحة للضحية تتوافق مع الظروف الواقعية والمحيطة بالضحية.

الفرع الثالث: إجراءات الحصول على التعويض

يتميز نظام التعويض التلقائي ببساطة إجراءاته بفضل وضع معالم الاستفادة من التعويض بموجب نص قانوني لإثبات استحقاق التعويض.

فبالرجوع إلى القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حدد المشرع الأشخاص الواجب عليهم القيام بإجراءات معينة، فهناك التزامات تقوم بها الضحية (أولاً)، والتزامات تقع على المستخدم (ثانياً)، والتزامات أخرى تقع على عاتق هيئات الضمان الاجتماعي (ثالثاً).

أولاً: الإجراءات التي تلتزم بها الضحية

ألزم المشرع ضمن نص المادة 13 من القانون 83-13؛ المصاب أو من ينوب عنه التصريح بحدوث العمل لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات القوة القاهرة،

ولا تحسب أيام العطل. إلا أن المشرع لم يشر إلى جزاء تخلف واجب التصريح بالحادثة من طرف المصاب¹.

كما أجاز المشرع للمصاب أو ذوي حقوقه التصريح بالحادثة لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث في حالة تخلف التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل، حسب ما جاء في نص المادة 14 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ثانيا: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

من خلال نص المادة 13 ف2 من القانون 83-13 السالف الذكر، أوجب المشرع على رب العمل بالتصريح بحادث العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من ورود نبأ الحادث إلى علمه دون احتساب أيام العطل (ملحق رقم 03). ورتب المشرع جزاء على تخلف التصريح بالحادثة من طرف رب العمل يتمثل في غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 20 % من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر وفقا للمادة 26 من القانون 83-14² المعدل والمتمم والمتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي. كما أن صاحب العمل ملزم بالتصريح بحادث العمل حتى وإن لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل³.

إضافة إلى ذلك، أوجب المشرع على رب العمل في حالة وقوع حادث عمل، أن يسلم للمصاب أو ممثليه، ورقة حادث تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع

1 - آمال بن رجال، القانون الاجتماعي حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2009. ص ص، 107 - 108.

2- القانون 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

3 - تنص المادة 15 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على: "لا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه..."

الأداءات حسب ما جاء في نص المادة 2/9 من المرسوم رقم 84-28¹ المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ثالثا: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي

تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي الجهة الملزمة بالتعويض، من أجل ذلك رتب المشرع عليها الالتزامات التالية:

التصريح بحدوث العمل لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى التشريع فور علمها بحدوث العمل وفقا لأحكام نص المادة 13 ف3 من القانون 83-13 السالف الذكر.

كما يجب أن تبت هيئة الضمان الاجتماعي في الطابع المهني للحدث في ظرف 20 يوما من التصريح بالحدث وذلك وفقا لأحكام نص المادة 16 من القانون 83-13،

وإذا اعترضت هذه الأخيرة على الطابع المهني للحدث يجب عليها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه في ظرف 20 يوما اعتبارا من ورود نبأ الحدث إلى علمها. وفي حالة عدم إشعار هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، تقدم أداءات التأمينات الاجتماعية للمصاب أو ذوي حقوقه على سبيل الاحتياط. ويعد الطابع المهني ثابت من جانب هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم يصدر الاعتراض خلال الأجل المحدد اسنادا إلى نص المادة 17 من نفس القانون.

في هذا الإطار خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في إجراء تحقيق إداري في الملف على مستوى المؤسسة المستخدمة من أجل تحديد الطابع المهني للحدث وفقا لأحكام نص المادة 19 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تنص على:

1 - المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1404 الموافق لـ 11 فبراير سنة 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، ج ر عدد 7 لسنة 1984.

" تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي لتجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص. ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق...".

على إثر التحقيق المعد من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، قد يتبين أن سبب الحادث يعود إلى خطأ المستخدم كعدم احترام شروط الوقاية والسلامة في أماكن العمل، أقر المشرع من خلال الباب الرابع من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي إمكانية الرجوع على المتسبب في الضرر من أجل استرداد المبالغ التي سددتها هيئات الضمان الاجتماعي للمتضرر، فيستلزم إثبات هذا الخطأ. من أجل ذلك تتولى لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي مهمة دراسة ملابسات حادث العمل وتحديد نوع الخطأ، فتستند في تحديدها للخطأ على تقارير يعدها مراقبو الوقاية والتي تكون مدعمه بصور ميدانية وتحقيقات مع العمال حول ظروف الحادث.

وعلى ضوء هذه المعطيات، تبت اللجنة في المسؤول عن وقوع الضرر ونوع الخطأ.

ففي حالة كون المتسبب في الضرر يرجع للمؤمن له اجتماعيا فإنه يتم التكفل بالحدث شريطة ألا يكون قد تعمد في ذلك.

أما إذا تبين أن الضرر الحاصل يعود سببه إلى خطأ غير معذور أو خطأ عمدي للمستخدم بالإضافة إلى خطأ تابعه، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتولى المطالبة باسترجاع المبالغ المدفوعة للمؤمن له اجتماعيا أو ذو الحقوق.

الفرع الرابع: تسوية منازعات التعويض عن حادث العمل

من خلال التكفل بالتعويض عن حادث العمل بواسطة هيئات الضمان الاجتماعي، قد يحدث أن تنشأ خلافات بين مختلف الأطراف. في هذا الإطار تدخل المشرع من أجل تحديد

منازعات الضمان الاجتماعي وإجراءات تسويتها بموجب القانون 08-08¹ المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون 83-15² المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

في هذا الصدد، أشار المشرع من خلال نص المادة 02 من القانون 08-08 السالف الذكر إلى أن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تشمل المنازعات العامة، المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

يقصد بالمنازعات العامة، تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة وبين المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي³.

أما المنازعات الطبية، تخص الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج بالإضافة إلى الوصفات الطبية الأخرى⁴.

تسهيلا للإجراءات في مجال المنازعات العامة جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية الأصل في السعي إلى حلها وتقادي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة إلا استثناء، لهذا الغرض تم انشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي في مجال المنازعات العامة والتي يرفع أمامها النزاع كجهة طعن، وتعتبر إجراءات التسوية الداخلية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلا.

1- القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 11، سنة 2008.

2 - القانون 83-15 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، ع 28 سنة 1983، ملغى بموجب القانون 08-08 السالف الذكر.

3 - المادة 3 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

4 - المادة 17 من نفس القانون.

تتمثل الأجهزة الادارية المخول لها صلاحية تسوية المنازعات العامة في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق المتواجدة على مستوى كل ولاية وهي مكلفة قانونا باستقبال سائر الطعون والاعتراضات المسبقة ضد قرارات هيأت الضمان الاجتماعي كدرجة أولى، أما الجهاز الثاني فانه يتعلق بلجنة وطنية مؤهلة للطعن وهي التي تتمتع بصلاحيات استقبال سائر الطعون بالاستئناف ضد القرارات الصادرة عن اللجان الولائية للطعن.¹

لقد استهدف المشرع بإلغائه للقانون 83-15 السالف الذكر بموجب القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ تقليص آجال بت لجان الطعن في الطعون المقدمة أمامها. فجعل الاعتراض ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما من تاريخ استلام القرار المعترض عليه²، مقابل أجل شهرين من تبليغ القرار المعترض ضده المتعلق بأداءات الضمان الاجتماعي³.

أما بالنسبة للمنازعات الطبية، حدد المشرع كيفية تسويتها من خلال نص المادة 18 من القانون 08-08 التي تنص على: "تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، حسب الحالة، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة..."

من خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع وضع آليتين اثنتين من أجل تسوية المنازعات ذات الطابع الطبي، حيث جعل من النزاعات الطبية المتعلقة بحالة العجز الدائم، الكلي أو المؤقت، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع، حالة العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية⁴ من اختصاص لجنة العجز الولائية المؤهلة. أما الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية الأخرى والتي لا تدخل ضمن

1 - ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص 15.

2 - راجع نص المادة 08 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3 - راجع نص المادة 10 من القانون 83-15 الملغى.

4 - حسب نص المادة 31 من القانون 08-08 السالف الذكر.

أحكام نص المادة 31 من القانون 08-08، فجعلها خاضعة لإجراء الخبرة الطبية وفقاً لأحكام نص المادة 19 من نفس القانون.

يتبين مما سبق، أن المشرع الجزائري اعتمد نظرية الأخطار الاجتماعية من أجل تعويض ضحايا حوادث العمل بمنحهم تعويض جزافي في إطار قانون الضمان الاجتماعي للمصاب أو ذوي حقوقه ويتمثل في مجموعة من المنافع النقدية أو العينية، تستحق كل واحدة منها بحسب نسبة العجز وانعكاساتها على القدرة على العمل والكسب تخفيضاً أو فقداً. ويتم حسابها وفق أسس فنية بجداول محددة مسبقاً، تتولى مؤسسات الضمان الاجتماعي على أساسها تقديرها ومنحها على أساس نظرية المخاطر لمستحقيها دون إجراءات معقدة ودون الحاجة إلى التقاضي.¹

المبحث الثاني

التعويض عن حوادث العمل على أساس المسؤولية المدنية

يستند نظام التعويض عن حوادث العمل وفقاً لنظرية المخاطر على الطابع الاجتماعي، حيث تتكفل صناديق الضمان الاجتماعي التعويض عن الأضرار المترتبة عنها في شكل تعويض رئيسي وبصفة جزافية. إلا أن المشرع الجزائري بقي وفياً لقواعد المسؤولية المدنية حين سمح باللجوء وبصفة تكميلية إلى قواعد المسؤولية المدنية بغية استكمال معالم نظام عادل وشامل للتعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل إذ يتم اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية في حالات محددة والتي يلعب فيها الخطأ دوراً أساسياً (المطلب الأول) بما ترتبه من تعويض تكميلي بإثباتها (المطلب الثاني).

1 - محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، الأردن، 2016، ص 279.

المطلب الأول

أساس قيام المسؤولية المدنية

قد يحدث أن يكون لرب العمل دور في إصابة العامل بحيث يرجع سبب حادث العمل إلى خطأ ارتكبه المستخدم وفي حالات أخرى يتسبب فيه الغير. وبذلك تقوم المسؤولية المدنية لرب العمل أو لتابعه (الفرع الأول) كما قد تقوم مسؤولية الغير (الفرع الثاني) والتي تطرق إليهما المشرع في القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وذلك من خلال تحديد صور تطبيق المسؤولية بالرجوع على المتسبب في الضرر للمؤمن له اجتماعيا سواء بقيام مسؤولية المستخدم أو بقيام مسؤولية الغير.

الفرع الأول: قيام المسؤولية بسبب خطأ المستخدم

تعتبر أنظمة الضمان الاجتماعي أدوات حصانة¹ للمستخدم من دعوى التعويض التي قد يرفعها العامل ضحية حادث عمل، غير أن هذه الحصانة ليست مطلقة وتسقط عند تحقق مسؤولية المستخدم الشخصية عن أخطاء موصوفة على أنها غير معذورة أو عمدية.

بالرجوع إلى الباب الرابع من القانون 08-08 بعنوان الطعون ضد الغير والمستخدمين نجد أن المشرع الجزائري خصص المواد من 69 إلى 77 لحصر الحالات التي يمكن الطعن فيها ضد الغير والمستخدمين حيث تنص المادة 69 على: " يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي، المذكور في المادة الأولى أعلاه، في مفهوم هذا القانون:

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة،

1 - بوسعد أوقنون، محمد لمعيني، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، ص 1956.

- رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي".

من خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع تطرق إلى الرجوع على مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر من أجل تعويض مبلغ الأداءات المقدمة وكذا الحصول على تعويض تكميلي.

يتجلى من نصوص هذه المواد أن للخطأ دور بارز يمكن بموجبه المطالبة بالتعويض. حيث تقوم المسؤولية على أساس الخطأ لتعويض العامل. وذلك وفقا لثلاث صور تتمثل في: خطأ المستخدم سواء كان خطأ غير معذورا (أولا) أو خطأ عمديا (ثانيا)، وكذا خطأ التابع (ثالثا).

أولا: خطأ المستخدم غير المعذور "La faute inexcusable de l'employeur"

لقد أحال المشرع الجزائري من خلال المادة 71 من القانون 08-08 السالف الذكر إلى أحكام القانون العام من أجل الخطأ سواء أكان غير معذورا أم عمديا. فاعتمد تأسيس المسؤولية على أساس الخطأ بصورتيه بناء على نص المادة 71 السالفة الذكر، بحيث أشار إلى الخطأ غير المعذور للمستخدم في المادة 71 منه دون أن يعرفه والتي جاء في نصها : " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير" ، خلافا لما نص عليه المشرع في نص المادة 45 من القانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي و الملغى بموجب القانون 08-08، بحيث جاء فيها: " يتمثل الخطأ غير المعذور و الصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية: خطأ ذو خطورة استثنائية، خطأ ينجم عن إدراك أو تغاضي متعمد، خطأ ينجر عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه، عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر".¹

1 - المادة 45 من القانون رقم 83-15 الملغى بموجب القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

من خلال نص هذه المادة، يمكن تكييف خطأ رب العمل على أنه خطأ غير معذور إذا ما توفرت أحد الشروط التالية:

- أن يكون الخطأ ذو خطورة استثنائية.
- أن يكون الخطأ ناجم عن إدراك أو تغاضي متعمد.
- أن يكون الخطأ ناتج عن إدراك رب العمل بالخطر.

إلا أنه يمكن لرب العمل أن ينفي مسؤوليته بتبرير فعله المنتج للخطأ، ويتجلى ذلك من خلال عبارة: "عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر".

كان من الأجدر بالمشرع أن يحتفظ بنص المادة 45 لما توفره من وضوح وأداة لتكييف الخطأ غير المعذور؛ بدلا من الاكتفاء بالإحالة إلى أحكام القانون العام.

يعود استعمال تقدير الخطأ غير المعذور في التشريع الفرنسي إلى قانون إصابات العمال¹ الصادر سنة 1898 في المادة 20 منه، وبعدها في المادة 64 من قانون 30 أكتوبر 1946 الذي حل محل قانون 1898 السالف الذكر، والتي جاء فيها أن الخطأ غير المعذور (أو الخطأ غير المغتفر كما يسميه بعض الفقهاء) الذي يرتكبه العامل يجيز للصندوق المحلي للضمان الاجتماعي أن يتخلص من جزء من الريع متى ثبت صدور خطأ غير مغتفر من هذا العامل.

ولقد عرف القضاء الفرنسي الخطأ غير المعذور، بموجب قرار لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في 15 جويلية 1941²، جاء فيه أن: الخطأ غير المعذور هو " خطأ ذي جسامه غير عادية يصدر إما على شكل فعل أو على شكل امتناع إرادي، مع إدراك الفاعل لنتائج

1 - Loi du 9 avril 1898 Concernant les responsabilités dans les accidents du travail, Journal officiel de la république Française du 10 avril 1898.

2 - La notion de faute inexcusable a été précisée par la jurisprudence sous le contrôle de la Cour de cassation. Selon une jurisprudence constante inaugurée par l'arrêt Veuve Villa du 16 juillet 1941 la faute inexcusable « doit s'entendre d'une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle ». Voir dans ce sens : Francis KESSLER, Droit de la protection sociale, éditions DALLOZ, Paris, 2000, p 245.

هذا الفعل أو الامتناع وانتفاء كل سبب يبرر ذلك وهو يتميز عن الخطأ العمدي بانتفاء القصد.¹

ولقد أكد هذا التعريف الحكم الصادر عن الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية في 16 أكتوبر 1944، بحيث قضى بأن العلم بالضرر أو الخطر ليس ضروريا وإنما يكفي مجرد الإحساس به أو توقعه.²

وبالرجوع إلى القرارات القضائية الصادرة في هذا الشأن، يتبين أن الخطأ غير المعذور يتميز بالخصائص الثلاث الآتية:

1. انصراف إرادة الفاعل إلى القيام بما لا يجوز له القيام به أو الامتناع عما يفرض القانون عليه القيام به.
2. معرفة الخطر أو الضرر الذي قد ينجم عن هذا الفعل أو الامتناع.
3. انتفاء المبرر أو الضرر (الترخيص أو حالة الضرورة).³

ثانيا: خطأ المستخدم العمدي "La faute intentionnelle de l'employeur"

لقد أحال المشرع في المادة 71 من القانون 08-08 إلى أحكام القانون العام في الرجوع على المستخدم المتسبب بخطئه العمدي في الضرر للمؤمن له اجتماعيا من أجل التعويض. وبالرجوع للقواعد العامة في التشريع الجزائري؛ فإن الخطأ العمدي هو ذلك التعدي الذي يقوم به المرء قصد الإضرار بالغير.⁴

فيمكن القول أن الخطأ العمدي يتحقق بتوفر شرطين اثنين هما:

- تعمد رب العمل ارتكاب الفعل العمدي.

1 - حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية الجزء الثاني الخطأ، دار وائل للنشر، الأردن، طبعة 2006، ص 173.

2 - المرجع نفسه، ص 174.

3 - المرجع نفسه، ص 173.

4 - علي فيلاي، مرجع سابق، ص 83.

- نية رب العمل إحداث الضرر بالضحية.¹
- من خلال هذين الشرطين فإن الخطأ لا يكون عمديا في حالة الإهمال حتى ولو تسبب ذلك الإهمال في ضرر ما.
- من أجل تعريف الخطأ العمدي انقسم الفقه إلى فريقين: فريق ينادي بنظرية العلم، وفريق ينادي بنظرية الإرادة.
- بحيث يرى أصحاب نظرية العلم² أنه يكفي لقيام العمد أن تتوافر لدى الفاعل إرادة الفعل فقط، والعلم بالنتيجة التي تترتب عليه دون إرادة هذه النتيجة، فالإرادة عندهم لا سيطرة لها على إحداث النتيجة وإنما تقتصر سيطرتها على الفعل. بحيث تكون في مجموعها إرادة الفعل والعلم بالنتيجة.
- بينما يذهب أصحاب نظرية الإرادة³ إلى القول بأن العمد هو إرادة الفعل المكون للجريمة وإرادة النتيجة معا. فانصرف الإرادة إلى السلوك بهدف إحداث النتيجة هو جوهر العمد فلا يتوفر إلا به. وحجتهم في ذلك أن العلم حالة نفسية لا تكشف الغاية لدى الإنسان.
- يتضح من خلال ما سبق، أن تحقق الخطأ العمدي من رب العمل يمنح إمكانية الرجوع عليه من أجل استرداد المبالغ التي دفعتها هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، أو رجوع هذا الأخير من أجل المطالبة بتعويض تكميلي.
- وحتى تتسنى التفرقة بين الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور المرتكب من طرف المستخدم يجب البحث عن نية الإضرار بالعامل بحيث تتحقق في الخطأ الأول وتنتفي في الثاني.⁴

1 - الصالح بوغرارة، عبد القادر حمر العين، حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية، مجلة القانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020، ص 305.

2 - محمد المناصير، مرجع سابق، ص 275.

3 - المرجع نفسه، ص 275.

4 - عبد السلام ديب، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996، العدد 2، الديوان الوطني للأشغال التربوية، بدون ط، 1998، ص 27.

ثالثا: خطأ التابع "La faute du préposé"

يتبين من نص المادتين 71 و72 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، أنه بإمكان كل من هيئة الضمان الاجتماعي، الضحية أو ذوي حقوقها الرجوع على المستخدم الذي بسبب خطأ تابعه ألحق ضررا بالمؤمن له اجتماعيا. وذلك وفقا لأحكام القانون العام، مما يجعل من قيام مسؤولية المستخدم لا يتوقف عند أخطائه الشخصية خطئه غير المعذور أو خطئه العمدي، بل تشمل أيضا مسؤوليته عن أخطاء تابعيه.

وحتى يتم تحديد هذه المسؤولية أي مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه، فإنه يستلزم تحديد صفة التابع (1) وشروط قيام هذه المسؤولية (2).

1- تحديد صفة التابع:

خطأ التابع يفترض وجود متبوع بحيث يتحمل هذا الأخير مسؤولية خطأ تابعه، وقيام مسؤولية المتبوع يفترض وجود متبوع وتابع وعلاقة تبعية بينهما، ويشترط ارتكاب التابع فعلا ضارا أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبةها.

فالمتبوع "le commettant" : هو الشخص الذي له على شخص آخر سلطة فعلية في رقبته وتوجيهه.¹

والتابع "le préposé" : هو الشخص الذي يخضع لسلطة المتبوع ويتلقى منه الأوامر ويطيعه فعلا أو يفترض أنه يطيعه.²

وبالرجوع للمادة 136 من القانون المدني التي تنص على: " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها. وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حر في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لصالحه".

1 - علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون ط، 1984، ص38.

2 - المرجع نفسه، ص38.

فإنه تتحقق مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه بقيام ثلاثة شروط¹ هي:

- وجود رابطة تبعية بين المتبوع وتابعه.
- إحداث فعل ضار من قبل التابع.
- وجود صلة بين الفعل الضار للتابع ووظيفته (أي أنه حصل الفعل الضار حال تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبةها).

وتتحقق علاقة التبعية عندما يكون للمتبوع سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه على تابعه حيث تكون السلطة للمتبوع ويكون الخضوع والتبعية للتابع.²

إن الغرض من جعل المتبوع مسؤول عن أعمال تابعه هو إعفاء الضحية من عبء إثبات خطأ التابع، "بحيث تكون المسؤولية الملقاة على عاتق المتبوع هي مسؤولية مفترضة".³

يعتبر خطأ التابع المتسبب في الضرر للمؤمن له اجتماعيا وفقا لأحكام القانون 08-08 السالف الذكر من بين الأخطاء التي يمكن من خلالها المطالبة بتعويض تكميلي، سواء كانت هذه المطالبة من طرف الضحية نفسها أو هيئة الضمان الاجتماعي. بحيث جعل المشرع من خطأ التابع ملزم للتعويض من طرف المستخدم أي المتبوع وذلك وفقا لأحكام المادة 136 من القانون المدني الجزائري المذكورة أعلاه. إذ يعد قيام هذه المسؤولية بمثابة استثناء أقره المشرع الجزائري وفقا لأحكام نص المادة 136 من القانون المدني، حيث يمكن للضحية أو ذوي حقوقها مطالبة التابع مباشرة بالتعويض في إطار المسؤولية المدنية دون إدخال المتبوع في النزاع؛ وذلك وفقا لأحكام المادة 124 من القانون المدني. وذلك لمح الضحية خيارات لتأسيس المطالبة بالتعويض، إذ يمكنها أن تطالب التابع

1 - علي فيلالي، مرجع سابق، ص 122.

2 - لمزيد من التفصيل راجع مراد قجالي، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه في القانون المدني الجزائري، مجلة معارف، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، العدد السادس، جوان 2009، ص 93.

3 - علي فيلالي، مرجع سابق، ص 152.

بالتعويض وفقا لأحكام المادة 124 من القانون المدني، أو تطالب المتبوع بالتعويض وفقا لأحكام المادة 136 من القانون المدني الجزائري.

2- شروط خطأ التابع:

وفقا لنص المادة 136 من القانون المدني، اشترط المشرع في الفعل الضار الصادر من التابع أن يكون واقعا في حالة تأدية وظيفته (أ) أو بسببها (ب) أو بمناسبةها (ج).

أ- ارتكاب الفعل الضار أثناء تأدية الوظيفة:

تقوم مسؤولية المتبوع على الفعل الضار الذي تسبب فيه تابعه متى كان ذلك وقت قيامه بالوظيفة المسندة إليه. ويرجع ذلك لكون التابع تحت رقابة المتبوع (المستخدم) وتوجيهه كما أنه يعمل لحسابه.

ب- ارتكاب الفعل الضار بسبب الوظيفة:

يكون فعل التابع الضار واقعا بسبب الوظيفة: " إذا كان التابع لا يستطيع إتيانه لولا الوظيفة بحيث تكون الصلة بينه وبين الوظيفة قائمة على ارتباط سببي ومباشر، فإن لم تكن الوظيفة هي التي مكنته من ارتكابه ما كان في استطاعته إتيانه"¹. وبمعنى آخر، تكون الوظيفة هي السبب الرئيسي والمباشر في إحداث الضرر.

ج- ارتكاب الفعل الضار بمناسبة الوظيفة:

تم إدراج ارتكاب الفعل الضار بمناسبة الوظيفة في القانون المدني بموجب التعديل الذي جاء به القانون 05-10²، حيث يعتبر الفعل الضار الواقع بمناسبة الوظيفة؛ الفعل الذي

1 - المرجع نفسه، ص 145.

2 - القانون رقم 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1426 الموافق لـ 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 44.

هيأت الوظيفة الفرصة لوقوعه، ولكنها ليست ضرورية لارتكاب الخطأ بل ساعدت على الوقوع فيه¹.

الفرع الثاني: قيام المسؤولية بسبب خطأ الغير

إن حق الضحية في الحصول على تعويض تكميلي لا ينحصر في الرجوع على المستخدم الذي أحدث ضرراً بسبب خطئه أو خطأ تابعه، بل يشمل حتى الغير الذي سبب ضرراً بفعل خطئه وتم تكييفه كحادث عمل.

ويعرف الغير على أنه كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب².

ويجب ألا يكون الغير الذي ارتكب الخطأ من بين الأشخاص الذين يعتبر المدعى عليه مسؤولاً عنهم. فلو كان هذا الغير ولداً للمدعى عليه أو تلميذاً أو تابعاً، فلا يكون للخطأ الصادر منه أثر في مسؤولية المدعى عليه نحو المضروب³.

وقد يكتسب رب العمل أو تابعه صفة الغير في حال تسبب أحدهما أو كلاهما في ضرر للضحية خارج إطار علاقة العمل. فالأساس المعتمد في التمييز بين المستخدم والغير يكمن في الخضوع لسلطة المستخدم في الرقابة والتوجيه والإشراف⁴.

وتقوم مسؤولية الغير عن حادث العمل بثبوت خطئه مهما كان نوعه وفقاً لأحكام نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري. كما أن الخطأ في هذه الحالة يكون واجب الإثبات. بالرجوع إلى أحكام القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، فإنه يمكن للضحية وكذا هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير المتسبب في الضرر بسبب

1 - بوسعد أوقنون، محمد لمعيني، مرجع سابق، ص 1961.

2 - الصالح بوغرامة، عبد القادر حمر العين، مرجع سابق، ص 308.

3 - عبد الرزاق أحمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني - مصادر الالتزام، منشورات

الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الثالثة الجديدة، 2011، ص 1017.

4 - بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019، ص 128.

خطئه من أجل تعويض إضافي للضحية، أو تعويض المبالغ التي دفعتها هيئة الضمان الاجتماعي للضحية وفقا للمادة من 69 وما يليها.

كما أن المادتين 74 و75 من القانون السالف الذكر، أشارتا إلى أن الرجوع على الغير أو المستخدم يكون على كل واحد منهما في حدود مسؤوليتهما.

الفرع الثالث: رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على المتسبب في الضرر بسبب خطئه

لقد أقر المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في الرجوع ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر بهدف استرجاع المبالغ المقدمة للمؤمن له اجتماعيا أو لذوي الحقوق.

إذ لا يقتصر دور هيئات الضمان الاجتماعي على التكفل بالتعويضات فقط بل يشمل أيضا العمل على الاضطلاع بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

فرجوع هيئات الضمان الاجتماعي على المتسبب في الضرر يعيد لدور الخطأ مكانته في نظام التعويض عن حوادث العمل لما يحمل المتسبب في الضرر مسؤولية التعويض عن الضرر ويلعب دورا وقائيا حيث يجعل من المستخدم مسؤولا عن أخطائه حتى ولو كان يدفع أقساط التأمين الاجتماعي لحماية عماله من المخاطر الاجتماعية. ويعد هذا تعزيزا للدور الوقائي من حوادث العمل الذي تضطلع به هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال مصالحها الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تتكون من أعوان مراقبة في مجال الوقاية والأمن في أماكن العمل. ويتولى هؤلاء مهام التوعية، التحسيس والتحقيق الميداني في أماكن العمل من أجل معاينة مدى احترام أرباب العمل لشروط الوقاية والأمن في أماكن العمل وفقا للقانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

1 - تنص المادة 73 من القانون 83-13 على: "تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال، بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية."

إضافة إلى الدور الوقائي تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأدعاءات للمؤمن له ثم تسترد تعويض الأدعاءات من المستخدمين عندما لا يوفون بالتزاماتهم¹. فتباشر هيئة الضمان الاجتماعي إجراءات الاسترداد بإعذار المستخدم بما عليه من نفقات، وتدعوه لتسديدها. وفي حالة عدم الاستجابة، تباشر الخصومة أمام القضاء من أجل استرداد المبالغ المدفوعة.

المطلب الثاني

التعويض التكميلي الذي تستفيد منه الضحية

إن الطابع الاجتماعي الذي يستند إليه نظام التعويض عن حوادث العمل وفقاً لنظرية المخاطر، لم يمنع من اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية وفقاً لأحكام القانون العام. لقد أقر المشرع للمؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه إمكانية المطالبة بتعويضات إضافية وفقاً لأحكام القانون العام. بحيث نصت المادة 72 من القانون 08-08 على أنه: "يمكن للمؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 أعلاه..."². من خلال نص المواد 70، 71 و 72 من القانون السالف الذكر استعمل المشرع لفظ المؤمن له اجتماعياً من أجل التعبير عن

¹ تنص المادة 85 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على: "لا يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تعند بعدم وفاء أصحاب العمل بالتزامات الملقاة على عاتقهم، لرفض تقديم الأدعاءات للمؤمن له الذي يستوفي الشروط المنشئة للحقوق. عندما لا يفي أصحاب العمل بالتزاماتهم، يتعين على هيئات الضمان الاجتماعي تقديم الأدعاءات للمؤمن له ثم تتولى مطالبة هؤلاء بذلك."

2 - تنص المادة 70 من القانون 08-08 السالف الذكر على: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو عليها أن تدفعها لهذا الأخير."

وتنص المادة 71 من نفس القانون على: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدى أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير."

ضحية حادث العمل التي تستفيد من تغطية اجتماعية، بمعنى أن الشخص الذي ليست له صفة المؤمن له اجتماعيا لا يمكنه أن يستفيد من التأمين الاجتماعي أو التعويضات التكميلية¹ في هذا الإطار.

يرجع أساس إتاحة المشرع لضحية حادث العمل إمكانية المطالبة بتعويضات إضافية لكون التعويضات الممنوحة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي في إطار التكفل بحوادث العمل يتم تقديرها جزافيا بصفة مسبقة تشمل التعويض عن عدم القدرة على الكسب وتكفل بالضرر الجسماني دون الأضرار الاقتصادية الأخرى التي قد تصيب الضحية بسبب حادث العمل. وذلك حرصا من المشرع على أن يكون جبر الضرر عادلا وشاملا لمجمل الأضرار. إن الصفة التكميلية للتعويض الإضافي تنقرر في مجال محدد (الفرع الأول)، وتتم المطالبة بها وفق إجراءات معينة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي الممنوح في إطار حوادث العمل

استعمل المشرع في نص المادة 69 من القانون 08-08 لفظ تعويض تكميلي واستعمل لفظ تعويض إضافي في المادة 72 من نفس القانون، يرجع ذلك إلى أن التعويض التكميلي هو تعويض إضافي مرتبط بالتعويض الأصلي الممنوح من طرف هيئات الضمان الاجتماعي.

ولقد عرف الدكتور أوقنون التعويض التكميلي على أنه ذلك " التعويض الذي تحصل عليه الضحية خارج نظام التعويض الجزافي عن حوادث العمل، والذي يمثل الفارق بين مقدار التعويض الكامل عن الضرر الذي يقدر مع مراعاة الظروف الشخصية للضحية، وقيمة التعويض الجزافي الذي تحصل في إطار التعويض الجزافي الذي تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي".²

1 - إلا أنه يمكن للضحية الغير مؤمن لها اجتماعيا المطالبة بالتعويض على أساس أحكام القانون العام سيما نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري من أجل جبر الضرر.

2 - بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، مرجع سابق، ص ص 136-137.

يتبين جليا أن مجال التعويض التكميلي يتحدد من جانبين: سيتم التطرق في هذا الفرع إلى مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص (أولا) وكذا مجال التعويض من حيث الأضرار (ثانيا).

أولا: مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص

يتم منح التعويض التكميلي لضحية حادث العمل بعد المطالبة به من طرف أشخاص محددين (أ) لدى الأشخاص الملزمين بمنحه (ب).

أ - الأشخاص الذين يمكنهم المطالبة بالتعويض:

أقر المشرع وفقا للمادة 69 من القانون 08-08 حق رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي. وعليه فإن الأشخاص الذين يمكنهم المطالبة بالتعويض هم المؤمن له اجتماعيا ضحية حادث العمل، وذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا في حالة وفاته.

أما بالنسبة للضحية فإنها صاحبة الحق في المطالبة بالتعويض بشرط أن تكون تستفيد من تأمين اجتماعي، والمقصود من ذلك كل الفئات التي تكتسب صفة المؤمن الاجتماعي وفقا لمقتضيات القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما بالنسبة لذوي الحقوق، الذين يمكنهم المطالبة بالتعويض في حالة وفاة الضحية، فإنهم ينقسمون إلى فئتين: الأولى تشمل ذوي الحقوق من الورثة والثانية ذوي الحقوق من غير الورثة.

1. الورثة: هذه الفئة تشترك فيها صفة الوارث وصفة ذوي الحقوق وفقا لأحكام نص المادة 67 من القانون 83-11 السالف الذكر. بحيث يمكن لذوي الحقوق باعتبارهم ورثة الضحية المطالبة بتعويض تكميلي عن الأضرار التي لحقتهم جراء وفاة الضحية ويشمل التعويض عن الضرر المرتد والضرر الموروث.

3. غير الورثة: يعتبر من ذوي الحقوق وفقا لنص المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أصول زوج المؤمن له اجتماعيا عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. وبهذه الصفة يمكنهم المطالبة بتعويض تكميلي عن الضرر المرتد دون الضرر الموروث لأنهم لا يعتبرون من الورثة، بشرط اثبات كفالتهم من طرف المؤمن له اجتماعيا.

ب - الأشخاص الذين يمكن مطالبتهم بالتعويض:

تتم المطالبة بالتعويض عن إصابات حوادث العمل من هيئات الضمان الاجتماعي لكونها الهيئة المخول لها قانونا توفير الحماية عن هذه المخاطر مقابل تأمين مسبق، بحيث تمنح تعويضا أصليا لضحية حادث العمل أو ذوي حقوقها. إلا أن المطالبة بتعويض تكميلي تختلف، فتكون المطالبة به موجهة ضد المستخدم أو الغير على حسب مرتكب الخطأ وفقا لقيام أركان المسؤولية المدنية (المسؤول عن الحادث).

ثانيا: مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار

خلافا لأحقية الأشخاص التي يمكنها المطالبة بتعويض تكميلي والتي تتبع أحقية الأشخاص للتعويض الرئيسي، فإن الوضع بالنسبة لمجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار يختلف تماما عن مجال التعويض الرئيسي، ويرجع ذلك للهدف الأساسي من تقريره والمتمثل في تكملة التعويض لمجمل الأضرار التي أصابت الضحية والتي لم تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي.

إذن يمكن المطالبة بالتعويض التكميلي عن جميع الأضرار التي تلحق بالضحية أو ذوي حقوقها، والتي لم يتم التعويض عنها في إطار التعويض الجزافي سواء كان الضرر أصليا أو مرتدا.¹

1 - بوسعد أوقنون، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 1963.

وحتى يكون الضرر مستحقاً للتعويض، يستوجب أن توفر الشروط التالية وهي نفسها شروط الضرر بصفة عامة:

- أن يكون الضرر شخصي.
- أن يكون الضرر محقق الوقوع.
- أن يكون الضرر مباشر.
- أن يمس الضرر بحق ثابت أو بمصلحة مالية مشروعة.

الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي وكيفية تقديره

إن تقدير التعويض بصفة عامة يرجع مصدره إلى القانون كما هو الحال في التعويض الأصلي في محال حوادث العمل، كما قد يكون مصدر تقديره الاتفاق، وفي حالة غياب نص قانوني يحدد قيمة التعويض، أو لم يسعى أي من الأطراف إلى تحديده بصفة ودية، فإنها يبقى للطرف المتضرر إمكانية اللجوء إلى القضاء حتى يتولى القاضي مهمة تقدير التعويض من أجل جبر الضرر دون أن يكون هذا الضرر وسيلة للإثراء بلا سبب حيث يخضع هذا التقدير لقاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن نفس الضرر. ولما تبين في أرض الواقع أن التعويضات الجزافية الممنوحة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي لا تكون جابرة لمجمل الضرر، يمكن للضحية المطالبة بتعويض تكميلي وفقاً لإجراءات الحصول على تعويض تكميلي (أولاً) وتقديره وفقاً لكيفية معينة (ثانياً).

أولاً: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

تتم المطالبة بتعويض تكميلي عن الأضرار الناجمة عن حادث عمل بسبب خطأ تم إثباته بواسطة مطالبة المتسبب فيه بصفة ودية (أ) أو باللجوء إلى القضاء (ب).

أ- المطالبة الودية بالتعويض التكميلي:

يمكن للضحية أو ذوي حقوقها الاتفاق مع المستخدم أو الغير المسبب في الضرر على تعويض تكميلي من شأنه جبر الضرر، ويبقى لسلطان إرادة الطرفين الدور الأساسي في الوصول لاتفاق ودي بينهما يتم تحديد فيه مبلغ التعويض وكيفية تسديده. وتسمح التسوية الودية من تقادي الإجراءات القضائية وكذا المصاريف التي تتجر عنها.

وتجدر الإشارة إلى أن التسوية الودية التي قد تتم بين المؤمن له اجتماعيا (ضحية حادث العمل) أو ذوي حقوقه والغير أو المستخدم لا تكون ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إذا لم تشارك في هذه التسوية وتعطي موافقتها الصريحة عليها؛ وفقا لما جاء في نص المادة 76 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي¹. ويعد ذلك حماية للمؤمن له باعتباره طرفا ضعيفا لا يتساوى مع المستخدم تقنيا في تقدير التعويض.

ب- المطالبة القضائية بالتعويض التكميلي:

بالرجوع إلى ما جاء في نص المادة 69 و72 من القانون 08-08، فإنه يحق للضحية أو ذوي حقوقها اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بتعويض تكميلي وفقا لأحكام القانون العام.

وبالرجوع للقواعد العامة، وفقا لأحكام المادة 179 من القانون المدني الجزائري فإنه لا يستحق التعويض إلا بعد إعدار المدين مالم يوجد نص مخالف لذلك. إلا أن المادة 181 من نفس القانون نصت على حالات لا ضرورة فيها للإعذار، من بينها الحالة التي يكون فيها محل الالتزام تعويضا ترتب عن عمل مضر. ويقابلها نص المادة 220 من القانون

1 - تنص المادة 76 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على: " لا تكون التسوية الودية التي تتم بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه والغير أو المستخدم في الحالات المنصوص عليها في المواد من 72 إلى 75 أعلاه، ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا عندما تشارك وتعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية."

المدني المصري الذي ذكر الحالات التي لا يعد الإعذار فيها ضرورياً، والتي من بينها: إذا كان محل الالتزام تعويضاً ترتب عن عمل غير مشروع¹.

ويتم اللجوء إلى القضاء من أجل تقدير التعويض وفقاً لنص المادة من 1/182 من القانون المدني الجزائري التي تنص على: "إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد، أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به، ويعتبر الضرر ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول...".

وبالرجوع إلى نص المادة 2/69 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي فإنه يمكن للمؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه الرجوع ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي. والواضح من نص هذه المادة أن المشرع لم يحدد الجهة القضائية التي يتم اللجوء إليها.

تكون المطالبة بالتعويض التكميلي أمام الجهات القضائية التالية:

- أمام القسم الاجتماعي عندما يكون المؤمن له اجتماعياً بصدد المطالبة بالتعويض الرئيسي من هيئة الضمان الاجتماعي، بحيث لا يوجد ما يمنع الضحية من مطالبتها بتعويض تكميلي في نفس الدعوى من المتسبب في الضرر سواء كان المستخدم أو من الغير.
- أمام القسم المدني وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية كون القضاء المدني المختص في تقدير التعويض.
- كما أنه قد يكون الخطأ الذي تسبب فيه المستخدم أو الغير بضرر يعاقب عليه قانون العقوبات ويكون المتسبب محل شكوى سواء كان ذلك من طرف هيئة الضمان

1 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الإثبات - آثار الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الثالثة الجديدة، 2011، ص 827.

الاجتماعي أو من طرف الضحية. في هذه الحالة يكون للضحية الحق في التأسيس كطرف مدني في الدعوى الجزائية¹.

كما أن المشرع ألزم المؤمن له اجتماعيا في المادة 72 من القانون 08-08 السالف الذكر إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة.

ثانيا: كيفية تقدير التعويض التكميلي

مادام لم يتم تحديد التعويض التكميلي بموجب نص قانوني أو اتفاق بين الطرفين، فللقاضي السلطة التقديرية في تحديد مقدار هذا التعويض، فتكون له سلطة واسعة دون إغفال الطابع التكميلي لهذا التعويض. ويكفي للقاضي أن يتحقق من توفر شروط قيام المسؤولية المدنية عن حادث العمل ليحكم بالتعويض التكميلي.

إن تقدير القاضي للتعويض لا يخضع لرقابة المحكمة العليا بحيث تبسط هذه الأخيرة رقابتها على أساس تكييف المسؤولية المدنية من طرف القاضي لا غير.

يرجع القاضي في تقديره للتعويض إلى نص المادة 182 من القانون المدني الجزائري التي تنص على عناصر تقدير التعويض بما لحق الضحية من ضرر وما فاتته من كسب، فيأخذ القاضي بعين الاعتبار ما أصاب الضحية من ضرر إضافة إلى مجمل المصاريف والنفقات التي تحملتها الضحية من أجل العلاج والتنقل من وإلى المستشفى وكذا العمليات الجراحية، وكذا مصاريف الأسرة التي تعولها الضحية. ويقدر القاضي بالنسبة لما فات الضحية من كسب؛ الظروف الناتجة عن الحادث كضياع منصب عمل الضحية بسبب الإعاقة، أو عدم الترقية بسبب العجز الذي أصابه بسبب حادث العمل².

1 - وسيلة بورجو، مرجع سابق، ص 100.

2- Le dommage économique s'analyse en une lésion d'intérêts patrimoniaux dont le propre est d'être directement appréciable en argent. Il peut d'abord consister en une perte subie « damnum emergens » se traduisant par un appauvrissement de la victime, telle ... les dépenses inutiles qu'a dû exposer la victime. Lorsque celle-ci subit une atteinte à son intégrité physique, il pourra s'agir, notamment, des frais de soins nécessaires à son traitement et des pertes de revenus consécutives à la diminution de sa capacité de travail ou à son invalidité ... Mais le préjudice économique peut aussi consister en un gain manqué « lucrum cessans » lorsque la victime a été privée d'un enrichissement qu'elle pouvait raisonnablement espérer... voir dans ce sens : Patrice JOURDAIN, Les principes de la responsabilité civile, 4^{ème} édition, éditions DALLOZ, Paris, 1998, p 132.

يحرص القاضي على إدراج كل المعطيات المتعلقة بظروف الضحية عند تقديره للتعويض التكميلي، فبقدر حرصه على الجبر الكلي للضرر، فإنه يتأكد من عدم إثراء الضحية بلا سبب، إذ فلا يجوز للتعويض عن نفس الضرر مرتين. فمثلاً: في حالة حادث مرور أصيب به العامل أثناء مساره نحو مقر عمله، فإنه لا يمكن للضحية أن تستفيد من الجمع بين التعويضات المقدمة من هيئة الضمان الاجتماعي وتعويضات شركات التأمين عندما تكون الضحية عامل تعرض إلى حادث مرور وكيف في نفس الوقت أنه حادث عمل، فتلتزم في هذه الحالة شركات التأمين بالاقطاع من مبلغ التعويض الذي تمنحه في إطار حوادث المرور مبالغ الأداءات المستحقة للضحية بصفقتها مؤمن له اجتماعياً وفقاً لأحكام نص المادة 77 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.¹

وعليه، يعتمد القاضي عند تقديره للضرر على القواعد الآتية:

- مراعاة الطابع التكميلي للتعويض، فيقوم باحتساب كل التعويضات والأداءات التي تلقتها الضحية من هيئة الضمان الاجتماعي كمصاريف العلاج والأدوية، وكذا العطللة المرضية التي تقاضتها الضحية في شكل أداءات يومية. فإن تبين للقاضي تلقي الضحية لمجمل التعويضات المتعلقة بالضرر فإنه لا يحكم بتعويض تكميلي.
- تقدير الضرر بناءً على ما لحق الضحية من خسارة وما فاتها من كسب.
- مراعاة عدم تعويض الضحية على نفس الضرر مرتين حيث لا يكون التعويض وسيلة للإثراء بلا سبب.
- الجبر الكلي للضرر ما استطاع إليه سبيلاً.
- يمكن للقاضي أن يستعين بخبير يتولى مهمة تقدير مجمل الأضرار، بحيث يتم على إثر ذلك خصم المبالغ التي دفعتها هيئة الضمان الاجتماعي للضحية، ويقضي بالمبلغ المتبقي للضحية كتعويض تكميلي.

1 - تنص المادة 77 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على: "تُلزم شركات التأمين بالاقطاع من مبلغ التعويض الذي تمنحه في إطار حوادث المرور طبقاً للتشريع المعمول به، مبالغ الأداءات المستحقة للضحية بصفقتها مؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي..."

الخاتمة

لقد تبنى المشرع سياسة الدولة المبنية على التضامن الاجتماعي في مجال جبر الأضرار التي تصيب العامل بسبب حوادث العمل، فأسس نظاما للتعويض عن حوادث العمل على غرار معظم التشريعات الدولية؛ يقوم على نظرية الأخطار الاجتماعية، لضمان حماية أكثر عدالة قوامها الضرر بغية تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل؛ حيث يعد العامل الطرف الضعيف فيها.

لكن لوعي المشرع بأهمية العامل في العجلة الاقتصادية وتحقيق الأمن الاجتماعي، أسس نظام تأمينات اجتماعية قوامه المخاطر الاجتماعية قصد توفير الحماية وضمان التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا متى تحققت ضرورة لذلك. ويتجلى ذلك بتبني الجزائر حماية كل المخاطر المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية، فأضحى نظام الضمان الاجتماعي يكفل تغطية كل هاته المخاطر (المرض، العجز، الوفاة، الأمومة، الشيخوخة، حوادث العمل والأمراض المهنية).

إلا أنه تبين أن تبني المشرع للمسؤولية الموضوعية من أجل توفير حماية أساسها الضرر، أظهر محدوديته في بعض الحالات. فالتعويض الرئيسي الممنوح من طرف هيئة الضمان الاجتماعي يتميز بالتلقائية وبساطة إجراءاته، إلا أن الطابع الجزافي الذي يميزه جعل منه غير كافٍ لجبر مجمل الأضرار التي قد تتجر عن حوادث العمل.

أمام هذا القصور، وحرصا من المشرع لضمان تعويض عادل؛ سمح باللجوء إلى نظرية المسؤولية المدنية من أجل تمكين المتضرر من حادث العمل الاستفادة من تعويض تكميلي يسمح له بتكملة جبر الضرر وفقا لمجمل الأضرار، والتي لم يتم التكفل بها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي.

من خلال ما سبق، يتضح أنه بالرغم من استبعاد المسؤولية المدنية التي قوامها الخطأ من أجل ضمان تعويض للعامل، تم الرجوع إليها من أجل نفس المبدأ (ضمان حماية للعامل). بحيث تم الابتعاد عن نظام المسؤولية المدنية من أجل إيجاد نظام يسمح بالتكفل بضحايا حوادث العمل الذي تم التوصل من خلاله إلى منح تعويض رئيسي. لكن بعدما تبين أن لنظام التعويض الجديد لم يتمكن من جبر مجمل الأضرار، تم الرجوع نحو أسس المسؤولية المدنية حتى لا يتم هضم حقوق المتضرر وكذا عدم إبعاد الخطأ بشكل مطلق.

فأقر المشرع لكل من المؤمن له اجتماعيا وهيئة الضمان الاجتماعي حق الرجوع على المستخدم أو الغير المتسبب بخطئه في الضرر من أجل المطالبة بتعويض تكميلي للضحية، أو استرجاع المبالغ التي سدتها هيئات الضمان الاجتماعي للضحية من المستخدم أو الغير المخطئ.

لم ينحصر دور المشرع في ضمان جبر الضرر، بل جعل من التوعية والوقاية محورا أساسيا تجسدت من خلاله نصوص وقوانين عديدة، أوكلت بموجبها هذه المهام إلى جهات عديدة، نذكر منها: هيئات الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل، طب العمل وكذا لجان الوقاية والأمن على مستوى المؤسسات، إلا أن كل هذه الآليات لم تتمكن من الحد من حوادث العمل خاصة في بعض القطاعات كقطاع البناء، الصناعة، الصيد البحري، ...

بالإضافة إلى ما سبق التطرق إليه، وبما أن طبيعة البحث في مذكرة الماستر لا تسمح بالتوسع في كامل جوانب الموضوع، تجدر الإشارة إلى أنه زيادة عن التعويض الذي يستفيد منه المتضرر نتيجة للتأمين الإجباري من أجل التكفل بالتعويض عن حوادث العمل؛ يمكن للعامل أن يستفيد من نظام تعويضي تكميلي اختياري يكون الانخراط فيه بإرادة العامل. حيث يمكنه الانخراط الاستفادة من الخدمات المتاحة، كالخدمات التي تقدمها التعاضديات المنظمة بموجب القانون 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1436 الموافق لـ 04 جانفي 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية (ج ر عدد 01، سنة 2015).

في الأخير، نقدم بعض المقترحات والتوصيات التي نرى إمكانية إثراء المجال على ضوءها:

- ضرورة إجراء المشرع تعديلات وإصدار قوانين ملائمة مع التطور التكنولوجي السائد، لإضفاء حماية قانونية أكثر للعامل باعتباره الطرف الضعيف والضحية الأولى من حوادث العمل.

- تكريس الجانب الوقائي والحرص على توعية العامل وتلقيه لقواعد الوقاية، للتقليل من حوادث العمل من جهة، والمحافظة على سلامته البدنية من جهة أخرى.

-
-

- اجراء دراسات شاملة على الأماكن الأكثر عرضة للحوادث وتهيئتها بما يلزم للمحافظة على العامل وسلامته.
- إعادة النظر في تعويض الأضرار المعنوية التي تصيب العامل؛ وذلك بوضع آليات وحلول لضمانها. بالإضافة إلى إعادة النظر في تقدير التعويض الرئيسي الجزافي من أجل منح أكبر قدر ممكن من الحماية وجبر الضرر للعامل.
- تسهيل إجراءات التقاضي المتعلقة بالمطالبة بالتعويض التكميلي تتمثل في تقليص مدة التقاضي لتمكين الضحية من الاستفادة من التعويض في أقصر مدة ممكنة لتفادي فقدان الضحية الرغبة في مواصلة إجراءات التعويض أو حتى الوفاة دون تعويض.

الملاحق

ملحق رقم 01: شهادة طبية أولية أو تمديدية

SECURITE SOCIALE

Agence
Centre de paiement

Accidents du Travail

**CERTIFICAT MEDICAL
INITIAL OU DE PROLONGATION**

à établir en 2 exemplaires :
- Original destiné à la Sécurité Sociale
- Double à remettre à la victime.

Je soussigné, Docteur
(en lettres d'imprimerie)

Grade et Spécialité

Adresse

après avoir examiné M
(en lettres d'imprimerie)

né (e) le
Numéro d'immatriculation

demeurant à :
lequel m'a déclaré avoir été victime d'un accident du travail le
à heures au service de :
Nom et raison sociale :
Numéro d'immatriculation

constate et certifie ce qui suit :

a) siège des lésions :

b) nature des lésions :

c) pronostic :

En conséquence de quoi je lui prescris.

☐ (1) un arrêt de travail de jours, à compter du
☐ (1) de prolonger de jours l'arrêt de travail prescrit par le certificat
du
☐ (1) de continuer le travail avec soins pendant jours
☐ (1) il y a lieu de prévoir une incapacité permanente.
☐ (1) il n'y a pas lieu de prévoir une incapacité permanente.

Fait à le
Cachet et Signature du Médecin,

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

Imp. CNAS 12.92 - AT 03

ملحق رقم 02: شهادة وصفية للشفاء أو الجبر

SECURITE SOCIALE

Agence
Centre de paiement

Référence :

ACCIDENTS DU TRAVAIL

CERTIFICAT DESCRIPTIF

- ☐ de guérison
☐ de consolidation

à établir en deux exemplaires :

- Original destiné à la caisse de Sécurité sociale,
— double à remettre à la victime.

Je soussigné, Docteur
(En lettres d'imprimerie)

Grade et spécialité :

Adresse :

après avoir examiné M
(Nom en lettres d'imprimerie)

Victime d'un accident de travail le [] [] [] [] [] [] [] []

né(e) le [] [] [] [] [] [] [] []

N° d'immatriculation

constate et certifie ce qui suit

En conséquence de quoi, je déclare que :

- ☐ L'intéressé(e) est guéri(e) le [] [] [] [] [] [] [] []
☐ L'intéressé(e) peut reprendre son travail le [] [] [] [] [] [] [] []
☐ (1) l'état de l'intéressé(e) a été considéré consolidé le [] [] [] [] [] [] [] []
☐ La blessure de l'intéressé(e) entraîne une incapacité partielle ou totale évaluée
à [] [] [] % (à titre indicatif)

Fait à le

Cachet et Signature du médecin

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

ملحق رقم 03: التصريح بحادث العمل

SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident : _____
Code : _____

Agence _____
Centre de paiement _____

Imp. CNAS 12 92 - AT 1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms ou Raison sociale _____
Profession _____
Adresse _____
N° Téléphone _____
Chantier ou lieu de travail _____ Commune _____ Wilaya _____

N° employeur _____
Agence d'affiliation _____
Nbre approx. de salariés de l'établissement au moment de l'accident _____

VICTIME

Nom, prénoms : _____
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : _____
Nationalité : _____ Pays d'origine : _____ Date de naissance : _____
Adresse : _____
Qualification professionnelle (1) : _____ Date de recrutement : _____ Sexe : ☐ M ☐ F (2)

N° d'immatriculation _____

ACCIDENT

Date : _____ Jour de la semaine : ☐ S ☐ D ☐ L ☐ M ☐ M ☐ J ☐ V (2) heures : _____ minutes : _____
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : _____ heures
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.
Lieu de l'accident (1) (3) : _____
Nature des lésions (1) : _____
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : _____ Elément matériel (1) : _____
Circonstances détaillées de l'accident : _____
Lieu où a été transportée la victime : _____
Suite probable (2) : ☐ SANS ARRÊT DE TRAVAIL ☐ AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du _____ ☐ DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____ Adresse : _____
2 - Identité : _____ Adresse : _____
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : _____

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers : _____
Organisme d'assurance du tiers : _____

SALAIRE DE REFERENCE (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du _____						
au _____						

Nom et qualité du signataire : _____
Fait à _____ le _____ 19 _____
Signature : _____

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

(1) - Voir au verso
(2) - Rayer les mentions inutiles
(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 1 - DESTINE AU CENTRE PAYEUR

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I- المراجع باللغة العربية:

أولاً- المصادر القانونية:

أ- النصوص التشريعية

- القانون رقم 66-183، مؤرخ في 22 جوان 1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 55، سنة 1966.

- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 24 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 28، سنة 1983، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28، سنة 1983.

- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28 سنة 1983، ملغى بموجب القانون 08-08.

- القانون رقم 88-07 مؤرخ في 7 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4 صادرة بتاريخ 27 جانفي 1988، المعدل بقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2017 جريدة رسمية عدد 76، سنة 2017.

- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1426 الموافق لـ 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 44، سنة 2005.

- القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، سنة 2008.

- القانون 11-08 المؤرخ في 5 يونيو سنة 2011، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11، جريدة رسمية عدد 32، سنة 2011.

- القانون 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1436 الموافق لـ 04 جانفي 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية جريدة رسمية عدد 01، سنة 2015.

- القانون رقم 20-442 المتعلق بالتعديل الدستوري، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، جريدة رسمية عدد 82، سنة 2020.

ب- النصوص التنظيمية:

- الأوامر

- الأمر 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 06 جوان 1996، جريدة رسمية عدد 42، سنة 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، سنة 2006.

- المراسيم

- المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1404 الموافق لـ 11 فبراير سنة 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، جريدة رسمية عدد 7، سنة 1984.

- المرسوم 85-33 المؤرخ في 18 جمادى الأولى 1405، الموافق لـ 09 فبراير 1985 والمحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 9، سنة 1985.

- المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 2، سنة 1992.

- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد، عدد 44، سنة 1994.

- المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 26 رمضان 1417 هـ الموافق لـ 04 فيفري 1997 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، جريدة رسمية عدد 08، سنة 1997.

- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ 07 شوال 1423 الموافق لـ 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال واعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، جريدة رسمية عدد 82، سنة 2002.

- القرارات

- قرار مؤرخ في 1 محرم 1387 الموافق لـ 11 أفريل 1967 يحدد بموجبه جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم المتعلق بحوادث العمل، جريدة رسمية عدد 38، سنة 1967.

ثانيا - الكتب العامة:

- حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية، الجزء الأول - الضرر، دار وائل للنشر، لبنان، الطبعة الأولى، 2006.

- حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية، الجزء الثاني - الخطأ، دار وائل للنشر، لبنان، الطبعة الأولى، 2006.

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الاثبات - آثار الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الثالثة الجديدة، 2011.

- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني - مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الثالثة الجديدة، 2011.

- علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون ط، 1984.
- علي فيلالي، الالتزامات- الفعل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015.
- غينات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع الجزائر، الطبعة الثانية، 2004
- ثالثا - الكتب الخاصة:**
- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- الطيب سماتي، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2008.
- الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر. طبعة 2009
- الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، طبعة 2009، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
- آمال بن رجال، القانون الاجتماعي حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2009.
- بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.
- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- عبد السلام ديب، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996، العدد 2، الديوان الوطني للأشغال التربوية.

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

- ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2004.

- يوسف دلاندة، نظام التعويض عن الأضرار الجسدية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، دار هومة، الجزائر، الطبعة 5، 2016.

رابعاً - الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ - الرسائل الجامعية:

- بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019.

- سعاد بنابي، نظام التعويض بين المسؤولية وحماية الضحية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس 2020.

- منال دحماني، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، دكتوراه (ل م د)، جامعة تيزي وزو، 2019.

- نادية ليلي لشهب، الالتزام بالسلامة في عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، فرع العقود والمسؤولية، قسم القانون الخاص، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 01، 2022.

ب - المذكرات الجامعية:

- أميمة صقر المغني، واقع وإجراءات الأمن والسلامة المهنية للهيئة المستخدمة "منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فلسطين، 2006.

- دليلة هرقة أحمد ومروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014.

- عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2001.
- علال طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2005.
- فوزية عمي علي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون خاص، جامعة مستغانم، سنة 2021.
- فيروز قالة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2012.
- قويدر دوباخ، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2009/2008.
- محمد حمزة رجدال وكريم يونس، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكني محند أولحاج، البويرة، 2019/2018.
- نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون ومسؤولية مهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2013.

خامسا - المقالات:

- الصالح بوغرارة، عبد القادر حمر العين، حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية، مجلة القانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020.

- أسماء بوخروبة، حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري، مجلة بحوث ودراسات، الجزائر.
 - بوسعد أوقنون، محمد لمعيني، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022.
 - رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل "أسبابها وأساليب خفضها"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
 - صالح ناصر العتيبي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة، دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، المكتبة الوطنية، الكويت، 2005.
 - محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، الأردن، 2016.
 - مراد قجالي، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه في القانون المدني الجزائري، مجلة معارف، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، العدد السادس، جوان 2009.
- سادسا - المداخلات العلمية:**
- محمد حسناوي، دور الأخطار الاجتماعية في تكريس التعويض التلقائي، مداخل في ملتقى وطني بعنوان: التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة، جامعة الجزائر 01، المنعقد بتاريخ 20/03/2023.
 - مراد قجالي، مفهوم الأخطار الاجتماعية، مداخل في ملتقى وطني بعنوان: التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة، جامعة الجزائر 01، المنعقد بتاريخ 20/03/2023.
 - مصطفى بوبكر، الزهرة فطيمي، جبر الضرر الجسماني بين قصور قواعد المسؤولية المدنية والتعويض التلقائي، مداخل في ملتقى وطني بعنوان: التعويض التلقائي في التشريعات الخاصة، جامعة الجزائر 01، المنعقد بتاريخ 20/03/2023.

II – المراجع باللغة الأجنبية:

1-Textes juridiques :

- Décret n° 56-1279 du 10 décembre 1956 portant codification des textes législatifs concernant la sécurité sociale, JORF n°0294 du 18 décembre 1956.
- Décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 relatif au code de la sécurité sociale, JORF n°0296 du 21 décembre 1985.
- Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JORF 0089 du 15 avril 2023.

2- Ouvrages

- Brigitte HESS-FALLON, Anne-Marie SIMON, Droit civil, 5^{ème} édition, éditions DALLOZ, Paris 1999.
- Claude LOBRY, Droit du travail et sécurité sociale, Top éditions, Paris, 2000.
- Francis KESSLER, Droit de la protection sociale, éditions DALLOZ, Paris, 2000.
- Jean Pierre CHAUCHARD, Droit de la sécurité sociale, 2^e édition, L.G.D.J, Paris,1999.
- L.DERDER, Vos Questions Sur Le Droit De Travail, Berti Edition, Alger,2006.
- Nacer BOUKHATA, Les accidents du travail causes et effets sur l'entreprise (cas pratique ALCOVEL DAKBOU). Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master option organisation du travail et G R H. Département des sciences sociales. Faculté des lettres et sciences humaines. Université Abderrahmane MIRA de Bejaia. Alger,2013
- Patrice JOURDAIN, Les principes de la responsabilité civile, 4^{ème} édition, éditions DALLOZ, Paris,1998.
- Philippe COURSIER & Stéphane LE PLAIDEUR (Avec le concours des avocats participant à la commission « protection sociale » du cabinet CAPSTAN Avocats), « Les risques professionnels et la santé au travail en question. Brune Fournier. Question 1, « La prévention des risques professionnels », Lexis Nexis, Paris,2013.
- Thierry TAURAN & Laurent DAP, Accidents du travail et maladies professionnelles (guide juridique et pratique: définition. Formalités. Preuves. Prestations...) Edition de puits fleuri, France,2004.
- Tayeb BELLOULA, Sécurité sociale, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Imprimerie Dahlab.

III - المواقع الإلكترونية:

- <https://www.coursupreme.dz>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/>

الفهرس

1.....	مقدمة
5.....	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحوادث العمل
6.....	المبحث الأول : ماهية حوادث العمل
7.....	المطلب الأول : مفهوم حوادث العمل
7.....	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل
8.....	أولاً: التعريف الفقهي لحادث العمل
12.....	الفرع الثاني: أسباب حوادث العمل
12.....	أولاً: أسباب مرتبطة ببيئة العمل وسيره
15.....	ثانياً: أسباب مرتبطة بالعوامل الشخصية والنفسية للعامل
18.....	ثالثاً: أسباب مرتبطة بالمستخدم لعدم احترامه شروط السلامة المهنية
20.....	المطلب الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
21.....	الفرع الأول: الاصابة البدنية
22.....	الفرع الثاني: فجائية الحادث
22.....	الفرع الثالث: السبب الخارجي لحادث العمل
23.....	الفرع الرابع: وجود علاقة سببية بين العمل والحادث
24.....	المبحث الثاني: صور حوادث العمل
25.....	المطلب الأول: حوادث المسار
26.....	الفرع الأول: معايير تحديد إصابات المسار التي يحميها القانون
27.....	أولاً: المعيار الزمني للعمل
30.....	ثانياً: المعيار المكاني للعمل
31.....	الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث المسافة (المادة 12 من القانون 83-13)
32.....	المطلب الثاني : الحالات الأخرى المذكورة في المادتين 07 و 08 من القانون 83-13
33.....	الفرع الأول: الحالات المذكورة في المادة 07 من القانون 83-13

أولاً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً	
لتعليمات المستخدم.....	34
ثانياً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها	34
ثالثاً: الحادث الحاصل أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل	35
الفرع الثاني: الحالات المذكورة في المادة 08 من القانون رقم 83-13	35
الفصل الثاني : التعويض عن حوادث العمل.....	39
المبحث الأول : التعويض عن حوادث العمل على أساس المخاطر.....	39
المطلب الأول : قيام المسؤولية على أساس المخاطر.....	40
الفرع الأول: نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية.....	40
أولاً: مبدأ الغرم بالغنم.....	44
ثانياً: مبدأ التضامن الاجتماعي	44
ثالثاً: مبدأ العدل.....	44
الفرع الثاني: تكفل صناديق الضمان الاجتماعي بالتعويض عن حوادث العمل	45
المطلب الثاني : التعويض الرئيسي الممنوح لضحايا حوادث العمل.....	47
الفرع الأول: خصائص التعويض الرئيسي	48
أولاً: التعويض الرئيسي تعويض تلقائي	48
ثانياً: التعويض الرئيسي تعويض جزافي	48
ثالثاً: بساطة الإجراءات.....	49
الفرع الثاني: مجال التعويض الرئيسي.....	49
أولاً: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص.....	49
ثانياً: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار.....	52
الفرع الثالث: إجراءات الحصول على التعويض.....	56
أولاً: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية.....	56
ثانياً: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل	57

58		ثالثا: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي
59		الفرع الرابع: تسوية منازعات التعويض عن حادث العمل
62		المبحث الثاني : التعويض عن حوادث العمل على أساس المسؤولية المدنية
63		المطلب الأول : أساس قيام المسؤولية المدنية
63		الفرع الأول: قيام المسؤولية بسبب خطأ المستخدم
64		أولا: خطأ المستخدم غير المعذور
66		ثانيا: خطأ المستخدم العمدي
68		ثالثا: خطأ التابع
71		الفرع الثاني: قيام المسؤولية بسبب خطأ الغير
		الفرع الثالث: رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على المتسبب في الضرر بسبب خطئه
72		
73		المطلب الثاني : التعويض التكميلي الذي تستفيد منه الضحية
74		الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي الممنوح في إطار حوادث العمل
75		أولا: مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص
76		ثانيا: مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار
77		الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي وكيفية تقديره
77		أولا: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي
80		ثانيا: كيفية تقدير التعويض التكميلي
83		الخاتمة
87		الملاحق
91		قائمة المراجع
101		الفهرس