

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم قانون الأعمال

النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل
و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستير في قانون الأعمال
شعبة: قانون الأعمال
تخصص: القانون العام للأعمال

تحت إشراف الأستاذ
- بلول أعر

من اعداد الطالبتان :
- رحماني ابتسام
- لعقون سميرة

لجنة المناقشة:

- إملول ريمة.....
- بلول أعر أستاذ مساعد "أ". جامعة بجاية.....
- قاسي زينب.....
رئيسا.....
مقررا أو مشرفا.....
ممتحنا.....

تاريخ المناقشة: 2016/06/22

"إنبي وأبيته انه لا يكتب إنسان كتاباً في يومه إلا قال في تحه :

لو غير هذا لكان أحسن،

ولو زيد كذا لكان يستحسن،

ولو قدم هذا لكان أفضل،

ولو ترك هذا لكان أجمل،

وهذا من أعظم العبر وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر."

العماد الأصماني

الإهداء

إلى أجلي و أهدب كلمة تنطق بها الشفاه أمني.

إلى من علمني أسمي معاني الحياة و حرص على تعليمي أبيي.

يحفظهما الله وأدعو ربي أن يرحمهما كما ربياني صغيراً.

إلى جميع أفراد عائلتي، فخرًا واعتزازًا:

سفيان، نورة، صالح، عيدة، وفاء، نصر الدين و هند.

إلى اقرب الناس إلى قلبي خطيبي رابع الذي طالما ساندني و شجعني على مواصلة و إتمام هذه المذكرة.

والى زميلتي في العمل سميرة و إلى كل زملائي و أصدقائي الذين ساندوني لإتمام هذا العمل المتواضع

و إلى كل شخص ساعدني و يسر لي فرص العلم و التحصيل لتحقيق حلم ظل دوماً في الخيال.

ابتسام

الأهداء

إلى الولدين الكريمين أطال الله في عمرهما.

إلى من هي منبع الحب والحنان ومن تحت قدميها لنا الجنان أمي الغالية .

إلى سندي ومصدر قوتي ونبراس حياتي أبي العزيز.

إلى الأخوة والأخوات حفظهم الله لي خير سند

عقيلة، سعاد، حمزة، فتية، فرحات.

إلى أبناء إخواتي

نور الوفاء، شيما، أدام، إيلين، وائل.

إلى من شجعني بل رافقني ودعمني خطيبي العربي.

إلى جدي وأعمامي وعماتي وأخوالي وخالتي.

إلى كل عائلتي الكريمة

إلى كل الأصدقاء

الذين سيرنا سويا في دروب العلم.

إلى كل مسلم يخير على دينه، راضيا بالله ربا وبالإسلام ديننا وبمحمد نبيا ورسولا وقدره بالقرآن نبراس

ودليلا.

كلمة شكر

اللهم لك الحمد هلء السموات والأرض وهلء ما بينهما حمداً وشكراً ، كما ينبغي جلال وجهك وعظم سلطانك على ما أنعمت علينا، وأدخلنا في رحمتك الصالحين .

أتقدم بأسمى كلمات الشكر والتقدير إلى الأستاذ بلول أعمار الذي أنصرت علينا بنصائحه القيمة والذي شرفنا بالعمل معه.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة وساهم من قريب أو من بعيد، مادياً أو معنوياً في إنجاز وإتمام هذا العمل.

ابتسام و سميرة

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

_ ق.م: القانون المدني.

_ ق.إ.ج.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

_ ق.ع: قانون العقوبات.

_ ج.ر: جريدة رسمية.

_ ط: الطبعة.

_ د.ت.ن: دون تاريخ النشر.

_ د.ب.ن: دون بلد النشر.

_ د.س.م: دون سنة المناقشة.

_ ص: الصفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية

P : page

Op,cit : ouvrage cité précédemment

مقدمة

مقدمة

سعى الإنسان منذ القدم لإيجاد سبل تمكنه من تأمين متطلباته الحياتية و في مقدمتها الشعور بالأمن والأمان الذي يعتبر من الأولويات التي يسعى لتحقيقها في مواجهة الأخطار الاجتماعية والاقتصادية التي قد تصيبه نتيجة ممارسته لحياته العملية كإصابات العمل والمرض و العجز.

ولم يدخر الإنسان جهداً في سبيل تصدى لتلك الأخطار حيث تعددت الوسائل التي اعتمد عليها في تحقيق غايته، فبدأ بفكرة التعاون العائلي والتضامن الأخوي وإنطلق منها إلى فكرة الإِدخار وطلب المساعدة من الآخرين غير أن هذه الوسائل أثبتت عجزها عن تلبية حاجته، فكان لا بد من إيجاد السبل الكفيلة لتحقيق الأمان مما يكفل له العيش الكريم والحياة الهنيئة وتحريره من هاجس الخوف على نفسه وعلى أسرته إذا فقد قدرته على العمل خاصة بعد التطور التكنولوجي الذي يشهده العامل اليوم فهو عرضة للعجز أو الموت نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل لظهور أساليب صناعية جديدة في عدة مجالات مختلفة بفضل الثورة الصناعية، إلا أنها أنتجت العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل، وتعتبر الأفكار السائدة أنك أن على العامل مواجهة الأخطار المهنية من خلال الأجر الذي يحصل عليه¹.

لم يكن العامل قادر على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا على أساس المسؤولية التقصيرية، حيث يكون ملزماً بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله وهذا يصعب على العامل إثباته، ولا يحق له مطالبة رب العمل بالتعويض عن الأضرار التي قد تحدث له بسبب قوة قاهرة أو بسبب أجنبي أو التي تتحقق بسبب إهماله أو تعبه، حتى إذا أثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل تستبعد

¹ -موسى أبو دهيم، التأمينات الاجتماعية، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطنين لنشر والتوزيع، فلسطين، 2001، ص06.

هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو إستحالة نسبته إليه، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم وقد أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ لأنها لم تحقق الهدف المرجو منه.

و كانت سبباً في ظهور نظرية جديدة هي المسؤولية العقدية حيث تستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل ورب العمل الذي يحمل ضمناً إلتزامه بسلامة العامل و حدوث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحمه، فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض، ولكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي تعرض للضرر بسبب إهماله .

وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها و بقاء فئة من العمال المصابين بأخطار مهنية دون حماية، خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة التي يبعد فيها العامل عن منصبه وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه والنتيجة المتوصل إليها إن القواعد العامة للمسؤولية المدنية لن تكون قادرة على التكفل بالعمال، حتى ولو حاول رجال القانون تطويرها و تكييفها لأن العمل بها خلف مجموعة من المشاكل مست عدة جوانب أهمها الجانب الإجتماعي لوجود مجموعة من العمال العاجزين أو مجموعة من الأشخاص المحرومين من معيولهم في حالة وفاة العامل.

فقد برزت نتائج الأخطار المهنية بشدة مما جعل مسألة الحماية أمراً حتمياً يتطلب حلاً سريعاً لها وخاصة بعدما أصبحت هناك ضغوطات لممارسة الحماية للعمال والتعويض عن هذه المخاطر المهنية، وهذه الضغوطات مارستها النقابات وممثلي العمال و تجسدت في الإضرابات و الإعتصامات حيث لعبت دور هائل في وضع قوانين خاصة بالضمان

الإجتماعي وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء أداء عمله².

ويعد التأمين على حوادث العمل من أقدم أنواع التأمين، ومن خلال مسيرة تطبيق هذا التأمين خلال فترات طويلة تنبعت المنظمات الدولية التي تعمل في مجال القوى العاملة إلى أهمية هذا النوع من التأمين والدور الذي يلعبه خاصة مع ظهور الآلاف من أنواع المواد الكيماوية التي دخلت في العمليات الصناعية الكبرى، الأمر الذي أدى إلى تطور في حوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة تعامل الفرد مع مستجدات الحياة البيئية الجديدة، وبالتالي كان لزاما وضع إطار قانوني لحماية العامل من الحوادث والأمراض المهنية التي تقع له أثناء تأدية عمله وتوفير بيئة عمل آمنة من المخاطر الصناعية المختلفة وتحقيق كافة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية .

يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الإجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والديساتير الدولية، ومن بينها الدستور الجزائري في المادة 55 والتي جاء فيها على أنه "لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، و النظافة"³.

²- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص02،03.

³- المادة 55 من دستور 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 483/96، مؤرخ في 7 ديسمبر 1997، ج ر عدد76، صادر سنة 1996، متمم بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 ابريل 2002، ج ر عدد 25، صادر سنة 2002، معدل بموجب القانون رقم 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب القانون رقم 01/16 مؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر عدد14، مؤرخ في 07 مارس 2016.

ومن هذا المنطلق فإن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساساً على التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره بإعتباره أكثر الأخطار وقوعاً من الناحية العملية وإهتمام المشرع بها أكثر من غيرها.

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التالية:

العامل خلال مساره المهني معرض لأخطار عديدة فقد يصيبه حادث عمل أو مرض مهني فيمكن أن يصبح عاجزاً عن العمل حينئذ: هل المشرع الجزائري نجح في وضع نظام قانوني خاصاً بحوادث العمل والأمراض المهنية الذي يضمن الحماية الإجتماعية للعمال؟

فموضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملية حيث يكون العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل و في تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة وعليه يجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان هذا الضرر بدني أو معنوي.

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني، وذلك حسب القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية و القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.

الفصل الأول

الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الأول

الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية

العامل يحتاج إلى ضمان موارد تسمح له بالعيش فتجعله أحيانا ملزما بالقيام بأي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمي إليه مادام أنه يوفر له الأجر الذي يعتبر مصدر رزقه ويرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني و ذهني ونفسي لتنفيذه بأكمل وجه، لكن في مقابل ذلك يحاول تجنب أي إصابة قد تحرمه من مزاولة نشاطه أو تقضي على حياته خاصة مع تزايد حوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة لإستعمال مواد خطيرة بحجة مقتضيات التكنولوجيا¹، التي تنتج عنها إصابات عمل بمختلفها فتؤدي إلى عجزه جزئيا أو كليا وبالتالي توقفه عن أداء عمله ومن ثم توقف الأجر والدخل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته.

بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية والعلاجية وغيرها ويمكن أن تعرض إلى خطر أكثر ضررا مثل الموت والعجز الدائم² ولهذا يجب على صاحب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من هذه المخاطر³.

ولهذا السبب إهتم نظام التأمين الإجتماعي تغطية مثل هذه الإصابات بل توسع في نطاق تلك التغطية لمعالجة وتقادي مضاعفتها التي تهدد الأمن الإجتماعي والمهني

¹ - قالية فيروز، مرجع سابق، ص70.

² - فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013، ص48.

³ - فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة، مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر، مصر، 1971، ص68.

لكل عامل تعرض لها¹، وعلى إثر ذلك عرفه قانون رقم 13/83 في مادته 12 على أنه: يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الأياب منه².

لكن التكفل بالعامل المصاب بحادث عمل لم يكن كافياً لتوفير الحماية لكل العمال لوجود بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل في كثير من الجوانب ولا تماثلها إلا في إتصال بالعمل سواء من حيث محيط العمل السيئ أو البيئة غير المناسبة التي يقضي فيها العامل فترة ممارسة نشاطه، بالإضافة إلى المواد الضارة المستعملة في أداء العمل وهي عوامل تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية³.

وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين: الإطار القانوني لنظام حوادث العمل (المبحث الأول)، والإطار القانوني للأمراض المهنية (المبحث الثاني).

¹ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص70.

² - المادة 12، من القانون رقم 13/83، المؤرخ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 مؤرخ في 06/07/1996، ج ر عدد 42، صادر بتاريخ 07/07/1996.

³ - قالبة فيروز، مرجع سابق، ص70.

المبحث الأول

الإطار القانوني لحوادث العمل

تكتسي مسألة تحديد النظام القانوني لحوادث العمل أهمية بالغة إذ أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة أن قوانين التأمينات الإجتماعية لاسيما تلك المتعلقة بحوادث العمل بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الإجتماعية، بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والموصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الإجتماعي عند وقوع حادث عمل¹.

وهذا التوسع الذي كثيرا ما يثير في مشاكل تكييف الحوادث والأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته اليومية والإجتماعية إذا كانت الحوادث تدخل ضمن نطاق المسؤولية وتكفل هيئة الضمان الإجتماعية أم لا، إذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الإجتماعية عندما يتعرض للأخطار أو الأضرار التي تتوفر على الشروط المقررة لمسؤولية الضمان الإجتماعي².

فحوادث العمل أصبحت متوقعة وكثيرة الحدوث وذلك نتيجة إنتشار المصانع والتطور الكبير للمهن وبالتالي لم يعد من المقبول نهائيا التسامح في ظل هذه الكوارث³ انطلاقا من مبدأ "أنه لا يمكن تنمية بدون أن تكون الغاية منها هي الإنسان و إن لا

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص12.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص180.

³ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي1945، قالمة، 2014، ص5.

يفضل شيء على حياته وصحة العمال"¹. وهذا ما سوف نتطرق في هذا المبحث إلى دراسة مفهوم حادث عمل (المطلب الأول)، والفصل في الطابع المهني للحادث (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم حادث عمل

نتيجة للتطور الحاصل في الأبحاث الطبية وإمتداد الأمل في حياة أطول يتطلب مجهود صحي متنامي غير أن هذا الحق أصبح موضوع للتنازع بين تعاونيات التأمين الصحي والنقابات العمالية².

وعليه كفل المشرع حماية إجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل وما تلحقه من أضرار به و بحياته بغض النظر عن الأسباب التي تظهر فيها، فالتأثير المرادف لها يكون دائما سواء تعلق بالعامل من حيث أداء مهامه مستقبلاً أو تعلق بذوي حقوقه في حال وفاته، ولكن قبل أن تتسبب الإصابة إلى حوادث العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل (الفرع الأول) هذا من جهة أن تحتوي الإصابة علي الشروط التي وضعها المشرع (الفرع الثاني)، وهذا ما سيتم دراسته في هذا المطلب.

¹ - كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، ص35.

² - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص6.

الفرع الأول

تعريف حوادث العمل

بموجب القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تم تأسيس نظام يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ليشمل تغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل¹ بسبب العمل أو بمناسبةه عندما يكون في خدمة صاحب عمل².

فعرف المشرع الجزائري حوادث العمل في المادة 06 من القانون 13/83 السالف الذكر أنه "يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل"³.

وفي مفهوم هذه المادة فإن الإصابة البدنية هي كل أذى يلحق بجسم العامل نتيجة حادث فجائي⁴، فقانون الضمان الإجتماعي إذن يغطي القانون كل الحوادث التي تحدث بسبب مفاجئ سواء بسبب العمل أو بمناسبةه، ويستنتج منه أيضاً حوادث السير الناتجة عن التنقل في إطار العمل أي تلك التي تصيبه أثناء عودته أو ذهابه إلى العمل⁵.

وعرف المشرع الفرنسي حادث العمل في المادة 411 من قانون الضمان الإجتماعي على أنه:

¹ -قالية فيروز، مرجع سابق، ص10.

² -صخري مصطفى، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص12.

³ -المادة 06، من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁴ -الطباخ شريف، جرائم الجرح والضرب وإعطاء الموارد الضارة وإصابات العمل والعاهاات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004، ص159.

⁵ -Jean-Philippe et Anne SERRA, Accident de travail et maladies professionnelles en France , critères de tarification , système de bonus-malus, (mémoire d'actuariat), Centre d'études actuarielles, France, 2005 , p11 .

«Est considéré comme accident de travail, quelle soit la cause, l'accident survenu par le fait ou a l'occasion du travail a tout personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises »¹.

من خلال إستقراء هذه المادة يعتبر الحادث حادث عمل مهما كان السبب سواءً بفعل أو بمناسبة العمل لكل شخص أجبر وكل من يعمل بأي صفة و أي مكان فيه سواء لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو رؤساء المؤسسات و المشروعات.

ومن خلال هذين التعريفين نجد أن المشرع الجزائري و الفرنسي إكتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في تكييف القانون لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها². وبالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري نجده أنه لم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تصيب العامل أثناء مزاوله عمله ومن جهة لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي لكي يعتبر حادث عمل إلا أنه إكتفى بالقول أنه لإثبات حادث عمل يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الضرر والإصابة التي تلحق بالعامل³.

الفرع الثاني

شروط تحقق حالة حوادث العمل

قد ينتج عن حوادث العمل إصابات مختلفة تختلط عن ما هو موجود أصلا في جسم العامل من إستعدادات مرضية أو عاهات سابقة الأمر الذي يقتضي تحديد شروط الحادث و تمييزها عن غيرها من الإصابات الموجودة⁴ ولذلك يجب توفر مجموعة من

¹ - DUPEYROUX Jean Jaques, Droit de la sécurité sociale, 15^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2005, p629.

² -سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص14.

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه، ص15.

⁴ -أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص15.

الشروط القانونية (أولاً) والشروط المادية (ثانياً) حتى يكون للعامل حق قائم وثابت للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به.

أولاً: الشروط القانونية

سنتطرق في هذه النقطة إلى حالتين وهما وجود علاقة عمل و ضرورة التصريح بالعامل.

1- وجود علاقة العمل:

نصت المادة 6 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل..."¹.

ونصت المادة 8 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما حدده التشريع والتنظيم والإتفاقات الجماعية و عقد العمل"².

¹-المادة 06، من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

²-المادة 08، من قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادرة في 25 ابريل 1990، معدل ومتمم، بالقانون 29/91 مؤرخ في 21/12/1991، مرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في 11/04/1994، مرسوم تشريعي 09/94 مؤرخ في 26/05/1994، أمر رقم 21/96 مؤرخ في 09/06/1996، أمر رقم 02/97 مؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد 03، صادرة بتاريخ 12/04/1997.

وكما نصت المادة 09 من القانون 10/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"¹.

فضلا على أن عقد العمل² يثبت بكافة وسائل الإثبات، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون السالف الذكر³، بغض النظر عن مدة العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وكما يخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تخضع لقانون العمل أو لقانون الوظيف العمومي⁴، لكن تثار مسألة وقوع حادث العمل أثناء فترة التعليق حيث يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل⁵، ففي حالة الإضراب مثلا لا يعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان

¹-المادة 09 من قانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

²-إن للعقد ثلاثة أركان وهي: الرضا و المحل والسبب، فإن انعدم أي ركن منها فإن العقد يكون باطلا، فالرضا يشترط فيه تقابل الإيجاب والقبول مع تطابقهما، والمحل يشترط فيه الإمكان والتعيين والمشروعية، أما السبب تشترط فيه المشروعية، فشرط التميز والتقابل والتطابق في الرضا، وشرط الإمكان والتعيين في المحل هي شروط طبيعية لا يمكن أن يقوم العقد بدونها وشرط المشروعية في المحل و السبب هو شرط قانوني لا يقوم العقد أيضا بدون، فإذا إختل شرط من هذه الشروط كان العقد باطلا، أنظر السنهوري عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، ص546.

³- أنظر المادة 10، من قانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

⁴- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص22.

⁵- نصت عليها المادة 64، من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل أنه: "تعلق علاقة عمل قانونا للأسباب التالية:

- إتفاق الطرفين المتبادلين.
- عطل مرضية، أو ما يماثلها التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن فترات الإحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية و عمومية.
- حرمان العمال من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي .
- صدور قرار تأديبي يتعلق بالممارسة الوظيفية.
- ممارسة حق الإضراب .
- عطلة بدون اجر."

ووقت العمل، على أساس أنه أثناء خروجه عن رقابة وإشراف صاحب العمل على عكس ذلك يعتبر الحادث العمل الحاصل للعامل غير المضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت شروطه¹.

2- التصريح بالعامل :

إن المشرع وفقا للمواد 8، 10، 12، 13 من قانون 14/83 رتب على عاتق المكلف رب العمل وواجب التصريح بالعمال لديه².

حيث يعد التصريح بالعمال من الإلتزامات القانونية التي جاء بها قانون رقم 14/83 حيث نصت المادة 08 منه على أنه: "ينتسب إلى هيئة الضمان الإجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسياتهم سواء كانوا يمارسون نشاط مأجور أو شبه مأجور بالجزائر أو كانوا رهن التكوين يعملون لصالح فرد أو جماعة وأيا كانت قيمة وطبيعة الأجر".

وتضيف المادة 09 الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون تعليمهم يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب الإنتساب في ظرف 10 أيام التي تلي التكوين المهني فإنها توجه طلب الإنتساب خلال 20 يوم من تاريخ تسجيلهم³، إذا خلف صاحب العمل المدة المقررة

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 22.

² - كشيده باديس، مرجع سابق، ص 43.

³ - ياحي نعيمة وعميرو نعيمة، التعويض عن الأضرار الناشئة عن تزامن حادث عمل و حادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ص 2013، ص 22.

يكون مجبرا على دفع غرامة مالية تقدر ب 1000 د ج عن كل عامل لم يتم التصريح به و تضاف لها نسبة 20% عن كل شهر تأخير¹.

وكما يلتزم صاحب عمل العمل بالتصريح بالمؤمن من الفئات الخاصة المشبهون بالإجراء أو يكون في حكمهم وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 34/85 الذي يحدد اشتراكات الضمان الإجتماعي لأصناف الخاصة من المؤمن لهم إجتماعيا و تشكل هذه الفئة مجموعة من الطوائف المؤمن لهم إجتماعيا، ومنها على سبيل المثال:

أ- المعوقين (بنسبة الاشتراك 20 %).

ب- الطلبة الجامعيين (نسبة اشتراكهم 25 %).

ج- الأشخاص الذين يستخدمون الخواص لحسابهم الخاص (نسبة اشتراكهم 6%)

د- المنتمون (نسبة اشتراكهم 2%).

ويلتزم رب العمل قانونيا بالتصريح بالعمال السابق ذكرهم خلال 48 ساعة من

التوقف عن العمل طبقا لأمر رقم 01/97 المؤرخ في 11 / 10 / 1997 المتعلق بتأسيس

¹ياحي نعيمة وعميرو نعيمة، المرجع نفسه، ص23.

تعويض البطالة الناجمة عن سواء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال والري¹.

ثانياً: الشروط المادية

لا يكفي وجود علاقة عمل لإصباح الطابع المهني للحادثة² بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته³، ولتكييفه على أنه حادث عمل يجب أن يكون هناك إرتباط بظهوره ومزاولة النشاط المهني للعامل أو بمناسبته لذلك يكفي تحقق إحداهما لإعتباره حادث عمل⁴ وهذا ما يتطلب منا التعرض إلى المقصود بوقوع الحادث أثناء العمل وبمناسبة العمل.

1- وقوع الحادث أثناء العمل:

الأصل في إصابات العمل أن تقع أثناء قيام العامل بعمله في الوقت المحدد للعمل وكذلك في محل العمل الذي يعتبر مركز العمل⁵، ويعتبر هذا النوع من الحوادث أنها وقعت أثناء العمل إذا توفر الرابط الزمني والمكاني للعمل⁶.

¹ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص44.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص23.

³ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص22.

⁴ - سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص23.

⁵ -رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص30.

⁶ -ياحي نعيمة وعميرو نعيمة، مرجع سابق، ص16.

أ- الإرتباط الزمني

يعني أن يقع الحادث في زمن ووقت العمل وجود ترابط زمني بين العمل والحادث¹ فالترابط الزمني لحوادث العمل هو حدوث حادث العمل في الزمن والوقت المحدد للعمل الذي يقوم من خلاله العامل بأداء واجباته المفروضة عليه من قبل رب العمل² فإذا كان العامل يؤدي عمله في مكان محدد فإن زمان العمل بالنسبة له يبدأ منذ دخوله لمكان العمل ويظل قائماً طالما بقي في هذا المكان ويشمل زمان العمل الأوقات التالية:

• الأوقات السابقة واللاحقة عن العمل الفعلي

المعروف أن العامل يصل عادة قبل الوقت المحدد لأداء العمل خاصة إذا كان عمله يقتضي تبديل الملابس أو تنظيف الآلات ومراجعتها للإطمئنان على صلاحيتها، وهو ما يجعل أيضاً بقاء العامل بعد إنتهاء ساعات العمل لنفس الغرض فإذا كانت ساعات العمل تبدأ مثلاً على الساعة الثامنة صباحاً حتى الثالثة زوالاً فإن العامل قد يتواجد في المنشأة أو مكان العمل منذ الساعة السابعة ونصف صباحاً إلى غاية الساعة الثالثة والنصف مساءً فإذا وقع للعامل أي حادث خلال هذه المدة فإنه يعد حادث

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 23.

² - ياحي نعيمة ونعيمة عميرو، مرجع سابق، ص 16.

عمل طالما أنه وقع في مكان العمل أو أحد ملحقاته شرط أن لا يكون حضور العامل من أجل غرض شخصي لا علاقة له بالعمل¹.

● الإصابة أثناء فترة الراحة:

قد تتطلب بعض الأنواع من الأعمال حصول العامل على فترة الراحة خلال الأوقات المحددة للعمل فإذا تعرض المؤمن عليه للحدث خلال هذه الفترة فهل يعتبر إذن حادث عمل ؟

فلقد أقر المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون لنظام الدوام المتواصل أنه لا ينبغي أن يتجاوز ساعة في فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل حيث يكون فيها العامل أيضا عرضة للإصابة، أما خضوع العامل للحماية من عدمه كان محل خلاف فالرأي الراجح بينهما هو التفرقة بين ما إذا كان العامل يقضي فترات الراحة التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، ففي هذه الحالة تعد الإصابة حادث عمل أما إذا قضى فترة الراحة خارج مكان العمل فلا يعد حادث عمل².

ب- الإرتباط المكاني بالعمل

نعني بالإرتباط المكاني بالعمل أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل³ وهذا الأخير هو المكان الذي يباشر فيه العامل أو الموظف مهام عمله أو وظيفته وهو المكان الذي حدد بموجب عقد العمل ولا يقتصر على منطقة جغرافية معينة بل أنها

¹ - مقابلة شخصية: مع العون المشرف في خلية الإستقبال والإتصال والإصغاء لهيئة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، حول إجراءات التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية وتقدير التعويض، بجاية، يوم 2016/04/10، على الساعة 10 و 45 دقيقة.

² - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص 23.

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 24.

تشمل كل مكان يخرج عن مفهوم الضيق لمقر لرب العمل من ناحية الداخلية إلي مكان العمل من الناحية الخارجية¹.

ويقصد بالناحية الداخلية وقوع مكان العمل داخليا أي داخل مبنى الذي يقع فيه محل العمل الذي يزاول فيه العمال عملهم، وتوابع محل العمل مثل الممرات والحدائق ودورة المياه .

أما وقوع الحادث من الناحية الخارجية يكون خارج محل عمل وذلك خلال ممارسة المهام العمل بالخارج بناء على طلب وإذن صاحب العمل، ويعتبر العامل خاضعا لأشراف وتوجهات صاحب العمل سواء داخل المنشأة أو خارجها².

لكي يعتبر الحادث حادث عمل خارج منشأة العمل يجب علينا أن نميز بين نقطتين:

- **مغادرة العامل بشكل نهائي:**

أي يغادر العامل نهائيا بعد إنتهاء زمن العمل وبالتالي تنتهي سلطة صاحب العمل عليه بمجرد إجتياز العامل البوابة الخارجية فإن وقع له حادث عند عودته للمنزل فهذا الحادث يعوض له على أساس حادث الطريق.

- **مغادرة العامل بشكل مؤقت:**

أي مغادرة بصفة مؤقت وليس نهائيا خلال زمن العمل وفي نيته العودة بعد إنقضاء الأمر الذي غادر من أجله لإتمام العمل الموكل إليه من صاحب العمل وهنا نميز بين ثلاثة نقاط³.

¹ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص24.

² - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص40.

³ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص 25.

أن يغادر العامل مكان العمل بناء على أوامر صاحب العمل أي يكون مكلفا بعمل رسمي، فأى حادث يتعرض إليه في أي مكان أو زمان فيكيف الحادث بحادث عمل ويشمل هذا جميع الحوادث التي تقع له بدءا من خروجه من مكان العمل أو منزله.

حسب مقتضى الظروف حتى وصوله إلى مكان أداء العمل طول فترة أداءه لها وحتى العودة إلى مكان العمل أو المنزل حسب الأحوال.

مغادرة العامل مكان العمل لقضاء حاجاته الشخصية وكانت هذه المغادرة دون إذن أو تصريح من صاحب العمل فأى حادث يتعرض له خلال تلك المدة لا يعتبر حادث عمل وهذا لإنعدام أي سلطة لصاحب العمل عليه .

ولكن في حالة ما إذا طالب العامل الإذن من صاحب العمل لأمر هام ويتعلق بمصلحته الشخصية ورفض صاحب العمل ولم يكون أمام العامل إلا الفرار لقضاء حاجاته وتعرض لحادث، هل يعتبر الحادث إذن حادث عمل؟

فموقف المشرع الجزائري في هذه الحالة أن العامل يفقد حقه في الحماية إذا غادر مكان العمل قبل ونهاية الدوام الرسمي ودون إذن صاحب العمل فالحادث الذي يتعرض له لا يكيف على أنه حادث الطريق¹ ولا يندرج في إطار حوادث العمل التي تشملها الحماية القانونية في طريق العودة المضمون ببدء ونهاية الدوام الرسمي وإنهاء وقت العمل².

¹ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، المرجع السابق، ص 26 .

² - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 30.

وأما عند موافقة صاحب العمل بمغادرة العامل مكان العمل لقضاء حاجاته الشخصية فالحوادث الذي يتعرض له العامل في هذه الحالة حسب القضاء الفرنسي لا يعد حادث عمل على عكس المشرع الجزائري¹.

2- وقوع الحادث بمناسبة العمل :

إذا لم يحدث حادث عمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث بل يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل فيكفي إذن وجود رابطة بين العمل والحادث، وقد إستقر القضاء الفرنسي على إعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل حتى ولو لم يكون قائمًا بأداء عمل أو إذا كان العمل خارج ساعات العمل وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري خلال قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية².

ونعني بالإصابة بمناسبة العمل هي تلك الإصابة التي تقع في زمن العمل ومكانه فقد تقع في غير مكان العمل وفي غير وقت المحدد الأداء العمل وتعتبر بمثابة إصابات العمل³.

وبالنسبة لمسألة التوسيع في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية فتتمثل في مضمون المواد 7 ، 8 ، 12 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁴.

¹ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص 27 .

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 25.

³ - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص 27.

⁴ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 181.

حيث تضيف المادة 07 من قانون رقم 13/83 السالف الذكر أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء :

_ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل،

_ ممارسة أو بمناسبة ممارسة إنتخاب سياسي إنتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.

_ مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل"¹.

و تنص المادة 08 من قانون رقم 13/83 السالف الذكر أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل ،حتى لو لم يكون المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء :

_ الأعمال أو النشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحاديات المهنية.

_ الأنشطة الرياضية التي تنظمها في إطار الجمعيات.

_ القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو الإنقاذ شخص معرض للهلاك"².

إذ يفهم من هذه المواد أن تكيف حادث عمل كل حادث يقع أثناء:

أ-القيام خارج مؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم:

¹ - المادة 07 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - المادة 08 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث والأمراض المهنية، المرجع نفسه.

فهذه الحالة تشترط أن يكون الضحية عاملا يعمل تحت إشراف وسلطة صاحب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل¹.

مثلا إذا أوكل صاحب العمل العامل في مهمة في بلد آخر فإستغل وجوده بها ليشاهد مباراة الرياضية وأثناء ذلك تشاجر مع شخص آخر مما أدى إلى إصابته فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل بالرغم من أن سفره كان في إطار العمل وكان سببا في حضور المباراة فإن كان العامل قد سهل وقوع الحادث فإنه لا يعتبر سبب وقوعه، ولكن إختلف الأمر ولو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق الذي تهدم مثلا².

ب - الحوادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.

أي كل منتخب يتعرض للحادث عمل أثناء ممارسة مهام إنتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن ضرر الذي لحق به³.

ج - الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بنظام خارج ساعات العمل .

هذه الحالة وإن كانت تقتضي أن تكون الضحية عاملا فإنها تجاوزت شرط الإرتباط بالعمل سواء كان زمنيا أو مكانيا أو حتى سببا وهي بذلك تندرج ضمن حوادث العمل بمفهومها الواسع، وهذه الحالة تقضي مزاوله الدراسة خارج أوقات العمل إذ يجب وقوعها

¹ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الإجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، 2015، ص

16.

² - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 25.

³ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 16.

في زمان ومكان الدراسة وأيضا أن تتم هذه الدراسة بنظام أي تتوفر فيها شرط الإستمرارية فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم بطريقة عشوائية¹.

د- الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .

لكي يستفيد المصاب من التعويض حتى ولو لم يكون مؤمنا إجتماعيا لابد أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرات الرياضية على أن تكون منضمة من قبل الهيئة المستخدمة².

هـ- حوادث الإنقاذ والنفع العام.

يعتبر حادث عمل حتى ولم يكون المعني بالأمر مؤمنا إجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، وأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي المسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك فعلى الدولة أن تعويض عن الأضرار التي لحقت بيه³.

و- حوادث الطريق

نصت المادة 12 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بأنه "يكون في حكم حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن لذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد إنقطع، وإنحرف، إلا إذا كان بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو الأسباب قاهرة ويقع المسار المضمون إذن بين مكان العمل من جهة ومكان

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 36.

² - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 16.

³ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، المرجع نفسه، ص 15.

الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما الأغراض عائلية"¹.

<< sera considéré comme un accident du trajet l'accident survenu, aller et retour, entre d'une part le lieu de travail et d'une part la résidence principale du salarié ou le déplacement pour les motifs l'ordre familiale>>².

ومن خلال تحليل نص المادة نجد معيارين لتحديد إصابات الطريق :

• المعيار المكاني والزمني في تحديد إصابات.

لكي يعتبر حادث عمل يجب أن يكون الحادث بين مكان العمل ومكان إقامة العامل بمعنى أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها العامل لذهاب إلى عمله والإياب منه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادات لتناول وجبة الطعام أو لأغراض عائلية³ ويبدأ مسار العمل من خروج العامل من مكان العمل إلى غاية وصوله إلى مكان إقامته ويشمل في ذلك حتى الدخول إلى حديقة منزله وحتى ركن سيارته في المأرب وهو في المنزل ففي حالة حدوث له أي إصابة وهو يدخل إلى منزله أو يركن سيارته فيعتبر من حوادث العمل⁴ ويمكن أن يكون مكان العمل ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط، مثال ذلك العمل في المقاولات فيتغير العمل بتغير مكان المشروع⁵.

أما من حيث المعيار الزمني فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج عن إصابة العامل في مسار الطريق أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو العودة منه⁶.

¹ - المادة 12 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض، مرجع سابق.

² - Francis kessler, Droit de la protection sociale, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2005, p 334.

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 41.

⁴ - KESSLER Francis , op cit, p 335.

⁵ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 15.

⁶ - زيدان محمد و يعقوب محمد، "الصناعة التأمينية: الواقع العلمي و آفاق التطوير"، ملتقى الدولي السابع، كلية العلوم

الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة بن بوعلي بالشفل، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012، ص 04.

ويطبق هذا المعيار مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن إجتماعيا، ولكن يمكن أن تكون هناك حالات تمنع العامل من حق الإستفادة من الضمان في حادث الطريق¹ كالإنحراف² والتوقف³ والتخلف⁴ عن المسار أو الطريق الطبيعي للعامل وهذا ما أكدته المادة 12 السالفة الذكر، ولكن في حالة الإستعجال أو الضرورة أو وجود ظرف عارض أو وجود قوة قاهرة لا تحول دون تعويض حادث الطريق الذي وقع له فتعتبر حماية للعامل من الظروف الخارجية عن نطاقه⁵.

المطلب الثاني

إجراءات إثبات حوادث العمل

يتم إثبات حادث العمل اعتمادا على القواعد العامة بكل طرق وسائل الإثبات بإعتبارها واقعة مادية وفي سبيل ذلك تطرق المشرع في الفصل الأول من الباب الثاني من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية⁶ إلى هذه الإجراءات التي التي يلتزم بها صاحب العمل من أجل أن تتوصل هيئة الضمان الإجتماعي إلى التكفل بالحادثة للحصول على التعويض، ولدراسة الإجراءات التي تكفل المصاب أو ذوي حقوقه

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص42.

² - الانحراف: يعني خروج العامل عن تحديد المكاني لطريق الطبيعي للعمل، أنظر رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص67.

³ - التوقف: إخلال بالعنصر الزمني لطريق الطبيعي للعمل بحيث يستغرق مدة أطول لقطع مسافة الطريق مثلا التوقف لتحدث إلى صديقه ويكون التوقف خلال الطريق وليس قبل البدء بها. أنظر رامي نهيد صلاح، المرجع نفسه، ص68 .

⁴ - التخلف: هو عدم مواصلة العامل السير مع زملائه في الطريق العادي المؤدى إلى عمله أو مقر سكانه. عن رامي نهيد صلاح ، المرجع نفسه، ص69.

⁵ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 43.

⁶ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه، ص46.

حماية عند وقوع حادث عمل وعلى هذا الأساس نتناول في هذا المطلب إلزامية التصريح بحوادث العمل (الفرع الأول) و كذا الطابع المهني للحادث (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إلزامية التصريح بحوادث العمل

يعد التصريح بالحادث أول إجراء يقوم به العامل عند وقوع حادث العمل¹ حيث حدد المشرع الإجراءات الواجب إتخاذها في حالة وقوع حادث العمل سواء الذي يقع في مكان العمل أو خارجه كإصابة الطريق أو الإصابة خلال فترة الإنتداب، فوقع حادث العمل يجب أن يحاط به علما صاحب العمل ليتخذ الإجراءات التي فرضها القانون عليه سواء داخل مكان العمل أو خارجه²، وفي إطار ذلك نصت المادة 13 من القانون رقم 13/38 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "يجب أن يتم التصريح بحوادث العمل من قبل :

المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في الحالات القاهرة ولا تحتسب أيام العطل.

صاحب العمل إعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عمله لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل،

هيئة الضمان الإجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص"³.

¹ - ياحي نعيمة وعميرو نعيمة، مرجع سابق، ص24.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص46.

³ -المادة 13 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

أولاً: التصريح بحادث العمل من قبل المصاب

المفهوم من المادة 13 من قانون 13/83 السالفة الذكر أنه يجب على الضحية أولاً أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث ما عدا في حالات القوة القاهرة¹، كأن يكون العامل في حالة خطيرة في المستشفى كما إستثنى حالة تزامن الحادث مع حلول عطلة سواء كانت عطلة أسبوعية أو وطنية أو دينية²، وكقاعدة عامة فيبدأ الحساب من اليوم الموالي لوقوع الحادث إذا صادف يوم عطلة فإن المعيار يمتد إلى اليوم الموالي³.

والغاية التي توخاها المشرع من منح مهلة 24 ساعة للمؤمن له أي العامل المصاب للتصريح بحادث العمل لرب العمل حتى يتم معاينة الحادث في وقته لإثباته لأن فوات مدة طويلة قد يفوت العامل قبول الحادث من طرف هيئة الضمان وحتى من صاحب العمل وبالتالي الإستفادة من التعويض المقرر له في القانون 13/83 .

أما طريقة التصريح بالحادث من المؤمن له لرب العمل فعادة ما تكون شفوية إذا وقع الحادث في مكان العمل أما في حالات أخرى كأن يقع الحادث في خارج مكان العمل فإن عملية التصريح تتكون إما بإخطار كتابي أو برسالة مضمنة الوصول⁴ .

ثانياً: التصريح بحادث عمل من قبل صاحب العمل

وفقاً للمادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على رب العمل أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الإجتماعي في

¹ -KESSLER Francis, op cit, p369

² -سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 47.

³ -ياحي نعيمة وعميرو نعيمة، مرجع سابق، ص 25 ص 24.

⁴ -سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 48.

ظرف 48 ساعة إعتباراً من تاريخ ورود النّبأ إلى مقر عمله دون حساب أيام العطل¹ من جهتها تخطر هيئة الضمان الاجتماعي على الفور مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص².

« L'employeur doit déclarer a la caisse primaire l'accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures seule la force majeure est susceptible d'excuser l'absence de déclaration ».³

وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بحدوث عمل في الأجل المحددة يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح بحدوث العمل وذلك في أجل 04 سنوات إعتباراً من يوم وقوع الحادث⁴ وهذا ما أكدته المادة 14 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر⁵.

ثالثاً : التصريح بحدوث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي

لقد نصت المادة 13 الفقرة الثالثة من القانون رقم 13/83 السالف الذكر على أنه "يجب أن يتم التصريح بحدوث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص"⁶.

فالمشرع منح أيضاً لهيئة الضمان الاجتماعي اختصاصاً بالتصريح بحدوث العمل إذا تقاعس رب العمل عن أداء واجبه في التصريح بحدوث العمل، يتقدم المصاب بحدوث

¹ - أنظر المادة 13 / 2، من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - يحيى نعيمة وعميرو نعيمة، مرجع سابق، ص 25.

³ - KESSLER Francis, op, cit , p369 .

⁴ - أنظر المادة 14، من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁵ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 49.

⁶ - المادة 13 فقرة 03 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

العمل إلى هيئة الضمان الإجتماعي وبالضبط إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليتقدم شكوى لدى هذه المصلحة والتي يقوم أعوانها المراقبين بفتح ملف للعامل الشاكي لدى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليقوم هذا الأخير ببرمجة زيارة إلى أماكن العمل للتأكد من وقوع حادث العمل من عدمه بحيث يقوم بتحقيق خاص وكذا إجراء إستجواب مع العمال الذين حضروا الحادث أو شاهدو العامل المصاب ليقوم في الأخير بإعداد تقرير بذلك .

أما إذا وقع حادث مسار فإن على الجهة الإدارية أو القضائية إرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 10 أيام، فيجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية إن طلبوا ذلك¹، وفضلا على أن المادة 21 من القانون 13/83 السالف الذكر نصت على أنه: "عندما يقم الحادث المسؤولية الجنائية لمكن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الإجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف، تسليم المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية"²؛ ويؤدي عدم التصريح بحادث العمل إلى تحصيل غرامة مالية من قبل هيئة الضمان الإجتماعي يساوي مبلغ 20 % من الأجرة التي يقتضيها المصاب كل ثلاثة أشهر³ كما نصت المادة 26 من قانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي⁴.

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص53.

² - المادة 21 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص51.

⁴ - قانون رقم 14/83 مؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، ج ر عدد28، الصادر في 03 يوليو 1983، صادر في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالقانون رقم 15/86 مؤرخ في 1986/12/29، بالقانون رقم 12/96 مؤرخ في 1998/12/31، بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 2004/11/10، ج ر عدد 72، صادر بتاريخ 2004/11/13

الفرع الثاني

الفصل في الطابع المهني

يعد التصريح بحادث العمل سواء من طرف رب العمل ومن طرف هيئة الضمان الإجتماعي لمفتش العمل أو من المصاب أو من ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية التي تلي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه "عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف ولاسيما التصريح بالحادث يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم¹ وعلى هذا سوف نتطرق في هذا الفرع فيما يلي:

أولاً: أجال البت في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الإجتماعي

لقد منح المشرع لهيئة الضمان الإجتماعي بعدما تتوفر لديها العناصر الكاملة للملف بالخصوص التصريح بالحادث، فإنه يجب عليها الفصل في الطابع المهني للحادث من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوماً و هذا وفقاً لما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 13/83 المذكور أنفاً.

ثانياً: إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني للحادث

يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي الإعتراض على الطابع المهني للحادث من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني لحادث العمل، وذلك بالإستناد إلى ما تم تداوله² من طرف لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان

¹ - المادة 16 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص55.

الإجتماعي¹، وهذا من خلال المادة 17 الفقرة الأولى من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "إذا إعترضت هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني للحادثة يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما إعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيفما تم لها ذلك"².

وإعتراض هذه الهيئة على الطابع المهني للحادث فإنها تقوم بمجموعة من الإجراءات :

1- يجب أن يقوم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوم و ذلك إعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها ذلك طبقا للمادة 17 السالفة الذكر.

2 -تقديم هيئة الضمان الإجتماعي للأدعاءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط بحيث تقوم بمنح أدعاءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه لقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار والاستلام³.

أما في حالة عدم إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي خلال 20 يوما على الطابع المهني يثبت الحادث وفقا لذلك نصت المادة 17 السالفة الذكر الفقرة الأخيرة أنه: "وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الإجتماعي الإعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها"⁴.

¹ - لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية مصلحة مقرها بمديرية الضمان الإجتماعي تقوم هذه الأخيرة بعرض ملف الحادث على هذه اللجنة التي تتكون من نائب المدير الأدعاءات بالوكالة رئيسا يعينه مدير الوكالة، ومن رئيس مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية عضوا له مهمته أمين اللجنة، ومن الطبيب المستشار بالوكالة عضوا، ومن رئيس قسم المنازعات عضوا ومن مراقب أصحاب العمل عضوا، ومن مراقب الوقاية والأمن عضوا، و تصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية ومهمتها الفصل في ملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة، أنظر سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه، ص58.

² - المادة 17 /1 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص55.

⁴ - المادة 17 /3 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

الفرع الثالث

معاينة الإصابة

من الأمور الأساسية في تكيف حادث العمل من حيث نسبة العجز الذي يخلفها والحالة الصحية للمصاب وغيرها من الوسائل والمعطيات التي تمكن هيئة الضمان الإجتماعي من إصدار قرارها فوجود معاينة الإصابة التي يجب أن تتم من قبل طبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب والتي يستوجب عليها تحديد شهادتين عند فحصها الأول¹ وهذا ما يفهم من نص المادة 22 من القانون رقم 13/83 على أنه :

ـ شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث² التي يحدد فيها حالة المصاب ومدة العجز المؤقت ومختلف المعاينات التي تساعد على تحديد مصدر الجروح أو الإصابات أو المرض، بينما تتضمن الشهادة الثانية إما الشفاء أو العواقب النهائية للحادث وحالة المصاب بعد العلاج أو الجبر ونسبة العجز³؛ وهي الشهادتان اللتان يجب أن ترسل على وجه السرعة إلى هيئة الضمان الإجتماعي الذي يحق لها إجراء رقابة طبية على الحالة المعروضة عليها⁴.

حيث لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختره المصاب في منحه مدة العجز الكلي المؤقت وتحديد تاريخ الجبر وكذا تحديد نسبة العجز الدائم، بل هيئة الضمان الإجتماعي لها الحق في طلب رأي المراقبة الطبية من خلال عرض الشهادتين

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق ص184.

² - نص المادة 22 من قانون 13/83 "يحرر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين : شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً أو شهادة العجز إذا خلف الحادث عجزاً".

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 184.

⁴ - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 185.

الطبيبتين على الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الإجتماعي بحيث يمكن لهذا الأخير أن يقوم بإستدعاء المصاب ويجري عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطابق الشهاداتتين مع حالة المصاب الضحية وهذا ما هو جاري به في هيئات الضمان الإجتماعي¹.

ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطالب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما².

المبحث الثاني

الإطار القانوني للأمراض المهنية

إن الأخطار المهنية التي يوجهها العامل أثناء عمله متعددة ولا تقتصر على حادث عمل أو على حادث الطريق فقد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن أحد الأمراض الناتجة عن الأعمال التي يؤديها³.

وليس ضروريا أن يكون المرض ظاهريا في جسم بل قد يكون مرضا نفسيا أو إضطريا عقليا الذي قد يطرأ العامل نتيجة أسباب باطنية حتى ولو حصلت بسبب

¹ - ونعني بتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت أو إما يطلق عليه بمصطلح العجز الدائم بمعنى انه في حالة الاستفاداة من التعويضات اليومية 100% إنتهت وتأتي بعدها مرحلة الاستفاداة من نسبة العجز وتاريخ الجبر بعدما يحدده الطبيب المعالج يخضع المؤمن له للمراقبة الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الإجتماعي، أنظر سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2008، ص 38.

² - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص 36.

³ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص 65.

العمل أو أثناء تأديته¹ التي تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل وقد تلحق بيه عجز مؤقت أو دائما وفي الكثير من الحالات قد يؤدي هذا المرض المهني إلى الوفاة، ولقد إستقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحت ما يسمى بالمرض المهني².
وسنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة مفهوم المرض المهني وذلك في (المطلب الأول) وإلى تحديد كيفية إثبات المرض المهنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعترضه صعوبة بالغة إذ أنه في الكثير من الأحيان يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى³، ولتعزيز بينها يجب تقديم تعريف المرض المهني وشروط الواجبة أن تتوفر فيه وهذا ما سنتناوله في (الفرع الأول) تعريف المرض المهني في (الفرع الثاني) كيفية تحديد المرض المهني.

¹ - الطباخ شريف، مرجع سابق، ص159.

² - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص65.

³ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص17.

الفرع الأول

تعريف المرض المهني

عرف المشرع الجزائري في نص المادة 63 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والإعتلاء التي تعزى إلى مصدر وتأمين مهني خاص"¹.

من خلال التعريف الذي قدمه المشرع الجزائري يمكن أن نتوصل إلى أن المرض المهني هو ينشأ عن مباشرة العمل وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بمناسبة العمل ولكنها لا تنشأ من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن .

يتضح من المادة الأنفة الذكر أنه يجب أن يكون المرض نتيجةً لمباشرة العمل، بمعنى أن المرض المهني يصيب الأفراد بصفاتهم وليس بذواتهم ولقد أقرى المشرع تحدد الأمراض المهنية ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي قد تتسبب فيها لجنة مكلفة بذلك تتكون من ذوى الإختصاص تحت إشراف وزارة الصحة².

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها³ ولكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون المرض مبنيا في الجدول الملحق في

¹ -المادة 63 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² -زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص كلية الحقوق جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2007.

³ - عبد الرحمان نصيرة و عبد الرحمان فاطمة الزهراء ، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2015، ص35.

القانون وأن يكون العمل الذي يزاوله من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض المقصود في الجدول هذا المرض المنصوص بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05¹ وتضيف في هذا الشأن المادة 64 من قانون القانون السالف الذكر²، ونظر لإختلاف طرق تتحدد الأمراض للمهنية يمكن أن تصنف هذه الطرق إلى نظامين :

- نظام التغطية الشاملة.³
- نظام الجدول⁴

الفرع الثاني

شروط تحديد الأمراض المهنية.

لكي يعتبر المرض مرضاً مهنيًا يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي أقرها المشرع وذلك من أجل الاستفادة من الحماية الإجتماعية المقررة للعامل المصاب قانوناً.

أولاً : أن يكون العامل خاضعاً للتأمين عن إصابات العمل.

يعتبر هذا البند من بين الشروط الأساسية للاستفادة من الحماية أو التعويض المقرر قانوناً للعامل فيجب إذن على رب العمل أن يقوم بتأمين العمال طبقاً لأحكام قانون

¹ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 17.

² - المادة 64 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - نظام التغطية الشاملة: يعني بها تعيين هيئة الضمان للبت في كل حالة لاعتبار المرض مرضاً مهنيًا من عدمه، قد تتكون هذه الهيئة من الأخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة إداريين وخبراء حسب ما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية، أنظر مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 18.

⁴ - نظام الجدول: ونعني به كل إصابة بمرض تمس بالعامل تكون واردة في الجدول ويكون هذا العمل يمارس عمل من الأعمال الواردة في الجدول يعتبر على أنه مرض مهني غير قابل للإثبات العكس وينقسم إلى الجدول المعمق والجدول المفتوح ، أنظر فرشان فتحية، مرجع سابق، ص 67.

التأمين الإجتماعي وذلك بدفع المستخدم لإشتراكات التأمين للعمال إلى هيئة الضمان الإجتماعي لتغطية الأضرار التي قد تلحق بالعمال، أي يؤدي عدم التصريح رب العمل بالعمال أمام هيئة الضمان الإجتماعي يفقد العامل حقه في المطالبة بالتعويض .

ثانيا: أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل منصوص عليه في الجدول المرفق بالقانون

مفاد هذا الشرط أنه حتى يستفيد العامل المصاب من نظام التعويض يجب أن يكون مصاب بأحد الأمراض المهنية التي حددها المشرع في الجدول.

ثالثا: إرتباط المرض بطبيعة العامل

لم يكتفي المشرع الجزائري بتحديد الأمراض المهنية بل حدد أيضا الأعمال والمهن قرين كل مرض مهني ورد في الجدول، بمعنى¹ أن يكون المرض صلة مباشرة بنشاط المتضرر المهني وأن تكون رابطة سببية بينهما أي أن الأول هو نتيجة لممارسة الثاني وقرينة على ذلك ولا بدا أن يجتمع الشرطان معا فلو تحقق شرط وتختلف آخر لا يعد مرض مهني ومتى أثبت العامل توفر الشرطين يعتبر المرض مرضا مهنيا .

رابعا: ظهور أعراض أثناء وقيام رابطة العمل.

من خلال نص المادة 67 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل وأمراض المهنية² يفهم أن القانون يكفل الحماية إلى العامل المصاب في حالتين:

1- ظهور الأعراض أثناء قيام علاقة العمل.

ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض، ففي هذه الحالة يضمن قانون تأمين إصابات العمل إما الأعراض

¹ - فرشان فتحية، المرجع نفسه، ص 69 .

² - أنظر نص المادة 67 من قانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

التي تظهر قبل مزاوله العامل هذا العمل فلا يعتبر مرض مهنيًا لإنعدام علاقة سببية بين المرض والعمل المؤدي.

2_ ظهور الأعراض بعد انقطاع علاقة العمل .

عمل المشرع الجزائري في المادة 64 من قانون رقم 13/83 المشار إليه سابقا على تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي يمكن أن تتسبب فيها وكذا مدة الأعمال¹.

الفرع الثالث

موقف المشرع الجزائري

إتخذ المشرع الجزائري طريقة الجدول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحتوي على 84 جدول يحدد كل جدول بدقة المرض و يذكر قائمة الأعمال التي تسببه ومدة التكفل.

كما في حالة الحوادث الحدة التي تسببها الأعمال المتصلة بالإستعمال والمعالجة اليدوية حيث تصل في الغالب إلى الأصابة بالسرطان المهني، وما يبرز إختلاف المدة المقرر لتكفل بكل مرض المهني هو طبيعة المرض الذي يصاب بيه العامل والمدة المستغرقة لظهوره خاصة إن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة لإكتشفها، وهذا ما يجعل تحديد المدة وفق معايير طبية بحتة وتسري هذه المدة من تاريخ توقف عن العمل المعرض للخطر وتنتهي عند أول معاينة طبية للمرض المهني ويعود الإختصاص في وضع القوائم إلى اللجنة المكلفة بالأمراض المهنية .

¹ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص70.

حيث ألزم المشرع أرباب العمل المستخدمين لوسائل مسببة لأمراض مهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي ومفتش العمل والمدير الولائي طبقاً للمادة 05 من القرار الوزاري المشترك صنفت هذه الأمراض إلى ثلاثة مجموعة وهي كالتالي :

أولاً: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الزئبق والرصاص والمسببة لتسمم الحاد المزمناً¹، يمكن أن يطلب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسة للعمل بصفة عادية.

ثانياً: العدوى الجرثومية.

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات الجرثومية المعدية مثل الفيروسات والبكتيريا وتنتقل العدوى بعدة طرق من بينها عن طريق جلد المصاب وأحياناً عن طريق الجلد السليم مثل الجمرى الخبيثة، كما يمكن أن يكون بسبب تناول طعام ملوث فيكفي أحياناً إصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر² على الشروط الصحية³.

ثالثاً: الأمراض الناتجة عن مصدر أو مرض مهني خاص .

¹ - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 19 .

² - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، المرجع نفسه، ص 20.

³ - تلترم المنشأة بتوفر وسائل الوقاية كوسائل الإنقاذ وإسعاف، بتأكد من حصول العمال بالأماكن طهي وتناول الأطعمة والمشروبات علي شهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض البوائية و الجراثيم المعدية. عن محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي للحقوق، بيروت، 2010. ص372.

تحصى الأمراض التي يمكن أن يربتها جو العمل أو موقف خاص يتطلب تنفيذ الأشغال وعادة ما تكون مرتبطة بنية العمل مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج¹ أو العمل المرتبط بالحرارة².

المطلب الثاني

إجراءات إثبات المرض المهني

تخضع إجراءات إثبات المرض المهني إلى طرق وشكليات لا يمكن للمصاب التغاضي عنها لما يعود عليه من أضرار سواء عليه أو على ذوي حقوقه (مؤمنين لهم إجتماعيا) فيجب عليه أن يتبع مجموعة الإجراءات المنصوص عليها في القانون، التصريح بالمرض المهني (الفرع الأول) وكذا أجل التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات التصريح بالمرض المهني

نصت المادة 70 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72"¹.

¹-الضجيج : يؤثر تأثير مباشر على القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني وبالتالي تشتت ذهن العامل كما تحول في بعض الأحيان عدم سماع أجرس التنبيه بالخطر وبالتالي الوقوع في الإصابات أنظر أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص11.

²- الحرارة : تثبت البحوث العلمية أن درجة الحرارة تؤثر على العامل وتكون سبب الرئيسي للإصابات العمل فكلما كانت الحرارة معتدلة قلت حوادث العمل وكلما كانت منخفضة أو مرتفعة عن مستوى المطلوب تزداد حوادث العمل، أنظر أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، المرجع نفسه، ص 10.

إن المشرع الجزائري عمم في إجراءات التصريح بالمرض المهني مثلها مثل التصريح بحوادث العمل وهذا ما يفهم من نص المادة 70 أعلاه أنه يكون التصريح بالمرض المهني وفقا لإجراءات وطرق التصريح بحدوث عمل الذي يكون سواء من المصاب أو من صاحب العمل².

«La déclaration doit être faite sous la forme d'une demande motivée de reconnaissance présentée dans un délai de 3 mois à partir de la cessation de travail ou de date la constatation médicale de la maladie par la victime ou ses ayant droit, cette déclaration doit être envoyée par la caisse primaire à l'employeur.»³

لكن في مقابل ذلك لم يعمم المشرع فما يخص الأجل ومواعيد التصريح بالمرض المهني وحوادث العمل حيث ميز بينها.

الفرع الثاني

أجل التصريح بالمرض المهني

تتميز مواعيد التصريح بالمرض المهني عن حوادث العمل حيث نصت المادة 71 الفقرة 2 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه: "يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان

¹ - المادة 70 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - راجع المطلب الثاني من المبحث الأول تم ذكره بالتفصيل .

³ - DUPEYROUX Jean jacques, op, cit, p655.

الإجتماعي في مدة أدناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى¹. كما أن المشرع ألحق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث². ويأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الإجتماعية³ ولا يعني أن المشرع عندما مدد أجال التصريح بالمرض المهني وذلك من أجل تمكين هيئة الضمان الإجتماعي من إجراء مراقبتها على ملفات التصريح ولا يعني أن هذه الآجال جعلت لإسقاط حقوق المؤمن له عند عدم إحترامها⁴.

بعدما تتلقى هيئة الضمان الإجتماعي التصريح بالمرض المهني المقدم من طرف صاحب العمل في الأجال المحددة قانون التي نصت عليه المادة 71 السالف الذكر تقوم بإرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

وتجدر الإشارة أن الهدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي هو تمكنها من ممارسة رقابتها عن طريق مصلحة المراقبة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع للصندوق، وذلك لتأكد من حالة الضحية للمؤمن له وكذلك تقوم هذه اللجنة في ألبت في الملف المقدم من طرف الضحية سواء بالقبول أو بالرفض فإذا تم قبول الملف تقدم له الأدعاءات عن هذا المرض وفق لما يحدده القانون أما إذا كان بالرفض الطابع المهني للمرض فإن المؤمن له أو المصاب له الحق في الطعن.

ويجب التذكر في الأخير أنه يلزم كل طبيب بالتصريح بكل مرض له طابع مهني حسب الجدول كما ألزمت المادة 69 من القانون السالف الذكر، ويجب على أرباب

¹ - المادة 2/71 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - انظر المادة 1/72 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه.

³ - المادة 3/71 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه.

⁴ - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 63.

العمل التصريح لدى هيئة الضمان الإجتماعي أو مفتش العمل بإستخدام وسائل عمل تسبب الأمراض المهنية .

ويمكن إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف وهو ملزم بإخطار الهيئات المنصوص عليها في المادة 69 السالفة الذكر وهي هيئة الضمان الإجتماعي والمدير الولائي للصحة والهيئات المكلف بالنظافة والأمن أو عون من هيئة الضمان الإجتماعي¹.

وعليه من إعتبر المرض مهني أصبح من حق العامل أو المؤمن له الحصول على الإمتيازات التي يمنحها له قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وليس الهيئة الضمان الإجتماعي من مناقشة الصفة المهنية لهذا المرض، أما إذا كان المرض غير مذكور في قائمة الأمراض المهنية أو لم يعطيه الطبيب صفة المرض المهني أو كان غير مذكورا في ضمن هذه القائمة وليس له علاقة بالعمل الذي يزاوله العامل فهنا يوصف بأنه مرضا عادي ويخضع لأحكام القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية².

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 64.

² - زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 161.

الفصل الثاني

تطبيقات إستحقاق التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الثاني

تطبيقات إستحقاق التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يقع التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على عاتق المجتمع، وهذا ما نصت عليه المادة 81 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئة الضمان الإجتماعي المنصوص عليها في المادة 78 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية"¹³².

حيث في الكثير من الأحيان يعجز العامل عن تقاديه لحوادث العمل والأمراض المهنية وهنا يكون لزاما التكفل بالعامل وفقا لما يناسب حالته سواء عجز كلي أو مؤقت إن لم يؤدي الحادث إلى وفاته"¹³³.

وبالرجوع إلى نص المادة 78 من القانون السالف الذكر نجد أنها تنص على أنه: "تسير المخاطر المنصوص عليها في القانون من طرف هيئة الضمان الإجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم"¹³⁴.

وبالرجوع كذلك إلى المرسوم التنفيذي رقم 07/72 المؤرخ في 04/02/1972 في المادة "8" منه "يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية:

¹³² - المادة 81 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

¹³³ - فرشان فتيحة ، مرجع سابق، ص105.

¹³⁴ - المادة 78 من قانون رقم 11/83، مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 28، الصادر 5 يوليو سنة 1983.

_ تسير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية
135»

وعليه

فهيئة الضمان الإجتماعي هي الهيئة المختصة للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فالتعويض يكون محدد مسبقا في القانون وليس خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي الإجتماعي¹³⁶.

وتجدر الإشارة أنه تقدر نسبة التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقا لمعدلات حددها كل من قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، وذلك لتوفير الحماية للعامل¹³⁷.

ولكن قد يثار نزاع حول نسبة هذه التعويضات بين المصاب وهيئة الضمان الإجتماعي وفي حالة عدم تسوية النزاع داخليا فإن للمصاب حق اللجوء إلى القضاء لإستفتاء حقه من التعويضات.

وعلى هذا الأساس سوف نبين ظوابط و أداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل و الأمراض المهنية (المبحث الأول)، وطرق المطالبة بالتعويض (المبحث الثاني).

¹³⁵ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 07/72، مؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها و سيرها، ج ر عدد 11، صادرة بتاريخ 11 فبراير 2009.

¹³⁶ - سماتي الطيب، الحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص70.

¹³⁷ - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص141.

المبحث الأول

ضوابط وأداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل والأمراض المهنية

بعد دراسة مفهوم إصابات العمل التي يحق للعامل المطالبة بالتعويض عنها وما يعتبر في حكمها من إصابات حيث يقدر التعويض عن إصابات العمل وفق معدلات حددها كل من قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، وقد حصرت التشريعات العمالية حق العامل عند وقوع الإصابة بمصاريف ونفقات العلاج خلال فترة العجز المؤقت التي يتلقى فيها العامل علاجه للتعويض عن العجز الدائم سواء كان كلي أو جزئي¹³⁸.

وعلى هذا يجب التطرق أولاً إلى ضوابط تقدير قيمة العجز (المطلب الأول)، ثم نتعرض إلى الأداءات التي يستفيد منها المصاب من جراء حادث عمل أو مرض مهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول

ضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل والأمراض المهنية .

وقبل التطرق إلى ضوابط تقدير نسبة العجز يجب علينا تقديم مفهوم للعجز الذي يقصد به عدم القدرة على العمل فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية وتأثر سلباً على قواه البدنية ومقدراته على العمل، لكن العجز الذي يستحق التعويض هو الذي يفقد المصاب الكسب بصفة عامة¹³⁹.

¹³⁸ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص105.

¹³⁹ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص34.

الفرع الأول

التأمين على العجز

ينتج العجز عن المرض المهني أو عن حادث عمل فقد نص عليه قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فالمؤمن له المصاب بحادث عمل بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت أو العجز الكلي فإن هذا الأخير¹⁴⁰ يحصل على نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا للجدول يحدد عن طريق التنظيم وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر.

لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل إما ستين يوما (60) أو 400 ساعة على الأقل 12 عشرة شهرا التي سبقت الإنقطاع عن العمل إما 180 يوما أو 120 ساعة على الأقل أثناء 3 سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز¹⁴¹.

الفرع الثاني

اللجنة المختصة بحالات العجز.

لقد عالج قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الإجتماعي المواد من 30 إلى 29، حيث تنص على الجان الولائية المؤهلة طبقا لنص المادة 03 من القانون السالف الذكر، فهذه اللجنة تبت في الخلافات الناجمة عن القرار الصادر عن هيئة الضمان الإجتماعي والمتعلقة بما يلي:

¹⁴⁰ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص34.

¹⁴¹ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 38.

- حالة العجز الكلي أو الدائم الناتج عن مرض المهني ويترتب عنه منح الربع.

- قبول العجز ومراجعات حالات العجز في إطار التأمينات الإجتماعية.

وتبت اللجنة في لإعتراضات المعروضة عليها في أجل 60 يوما إبتداء من تاريخ إستلامها للعريضة، تتخذ لجنة العجز الولائية المؤهلة للطعن كل التدابير مثل تعيين الطبيب الخبير وفحص المريض وطلب فحوص تكملية، ويمكن أن تقوم بكل ما تراه ضروريا.

ويقوم المؤمن له بإبلاغ للجنة العجز في أجل 30 يوما إبتداء من تاريخ إستلام التبليغ قرار هيئة الضمان الإجتماعي المعترض عليه¹⁴²، وهذا طبقا لنص المادة 33 من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي¹⁴³، ويتم إخطار اللجنة بطلب مكتوب مرفق بتقرر الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو إيداعه لدى أمان اللجنة مقابل وصل إيداع¹⁴⁴.

الفرع الثالث

تقدير نسبة العجز

وفقا للمواد من 32 الى 43 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية¹⁴⁵، ويكون للمؤمن له حق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز

¹⁴² - فرشان فتيحة، المرجع نفسه، ص109،110.

¹⁴³ - المادة 33 من القانون رقم 08/08، المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

¹⁴⁴ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص110.

¹⁴⁵ - المادة 32 إلى 43 من القانون رقم 11/83، مؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983.

ذهني بنصف قدراته على العمل أو الكسب على الأقل، ويقدر مدى العجز بإعتبار ما تبقى للمؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه البدني.

ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له الأقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد¹⁴⁶.

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم¹⁴⁷.

المطلب الثاني

الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدوث أو المرض المهني.

لقد حدد القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، قواعد تقدير التعويض الذي يشمل نفقات ومصاريف العلاج وبدل الأجر اليومي في الفترة التي يكون فيها العامل خاضعا للعلاج¹⁴⁸.

¹⁴⁶ - فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص 111.

¹⁴⁷ - زناتي نورة، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، ص 50.

¹⁴⁸ - رامي نهيد صالح، مرجع سابق، ص 142.

الفرع الأول

الأداءات عن العجز المؤقت.

ينشأ حق العجز المؤقت¹⁴⁹ إذا أصاب العامل حادث عمل أو مرض مهني يكون له الحق في الأداءات وتتمثل في مبلغ متمثلين لأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية مع مراعاة شروط المنصوص عليها في القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك ينشأ الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل¹⁵⁰.

فالشرط الوحيد هو ضرورة التصريح بحادث عمل أو مرض مهني لتمكين المصاب من الإستفادة من الأداءات التي نص عليها قانون 13/83 السالف الذكر.

أما فما يخص الأمراض المهنية فإنه إعتباراً من تاريخ إنتهاء تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول، لا تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بالأمراض المهنية الناجمة عن الأعمال، إلا إذا صرح بيه قبل إنتهاء الآجال المحددة في الجدول وعليه فإنه العامل المصاب له الحق في التعويض عيني وأخر نقدي¹⁵¹.

أولاً: الأداءات العينية.

يهدف التعويض العيني إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفياً، ويتمثل هذا التعويض في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها لشفاء المريض سواء حصل إنقطاع عن

¹⁴⁹ - نعني بالعجز المؤقت عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة خلال فترة العلاج والى غاية شفائه، أنظر رامي نهيد صالح، المرجع نفسه، ص147.

¹⁵⁰ - أنظر المادة 27 و 82 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

¹⁵¹ - سماتي طيب، حوادث العمل ولأمراض المهنية، مرجع سابق، ص72.

العمل أو لا دون تحديد المدة، وهذّا ما يفهم من نص المادة 29 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹⁵²، وحسب المادة 02 من المرسوم رقم 28/84 فإنه تستحق خدمات بعد تاريخ الجبر وطول المدة التي يستوجب حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج¹⁵³.

ويكون العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني الحق في الإمداد بالألات والأعضاء الإصطناعية التي يحتج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها وتجديدها له، وأيضا يمكن للعامل المصاب أن يستفيد من علاج خاص قصد تأهيله وظيفيا ويمكن أن يكون العلاج في مؤسسة عمومية أو خاصة وله الحق أيضا في الإستفادة من مصاريف التنقل والتعويضات اليومية.

فالمصاب الذي يصبح غير قادرا على ممارسة مهنة بسبب حادث عمل لا يستحق هذه الأدءات إلا بعد إعادة تكيف الحق تكيفا مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب العمل¹⁵⁴، أما في حالة إنتكاس¹⁵⁵ العامل المصاب فإن الضمان الإجتماعي هي التي تتكفل بتبعات

¹⁵² - أنظر المادة 29 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

¹⁵³ - المادة 02 من مرسوم التنفيذ رقم 28/84، المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفيات تطبيق الفصل الثامن من القانون 13/83 مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 07، صادر بتاريخ 1984/02/14.

¹⁵⁴ - المادة 30 و 31 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

¹⁵⁵ - يتمثل الانتكاس في تقادم جرح المصاب، أو ظهور جرح جديد ناتج عن نفس الحادث أو المرض المهني، الذي وقع بعد أن اخذ المصاب يتمثل للشفاء، أو لم يكون يعاني في ذلك الحين من أي جرح، أنظر المادة 1/11 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984، مرجع سابق.

الإنتكاس سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا طبقاً للنص المادة 62 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹⁵⁶.

وحسب المادة 03 من المرسوم 28/84 فإنه هيئة الضمان الإجتماعي هي التي تتكفل بالإنتكاس حسب الشروط المحددة في المادة 62 أعلاه، تدخل الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث إنقطاع جديد عن العمل أم لا¹⁵⁷.

ويتم التكفل بالعلاج الطبي المؤقت الناجمين عن الإنتكاس بإسم حوادث العمل والأمراض المهنية كيفما كان الوقت الذي مر من تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير أو إلتئام الجروح من تاريخ الإنتكاس¹⁵⁸.

وتجدر الإشارة أن الأداءات عن التأمينات العينية تقدم للمؤمن له بعد المراقبة الطبية وتبدأ من التصريح بحادث العمل أو المرض المهني الذي يتعرض له العامل، مثلا المؤمن له العامل تعرض للحادث ثم ينتقل إلى المستشفى لكي يقوم بالفحوصات هناك شهادة طبية يملئها الطبيب المعالج فالمؤمن له لديه أجال 48 ساعة لتصريح بالمرض المهني لدى الصندوق الوطني للعمال الأجراء فإن التصريح بالمرض المهني أجال محددة تختلف عن أجال التصريح بحادث عمل وهي محددة في القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وبعد ذلك يمر المؤمن له على المراقبة الطبية لمعرفة إذا كان الحادث ناتج عن أداء العمل أو بمناسبة أو خارج إطار علاقة العمل وفي حالة ما إن تبين لمصلحة المراقبة الطبية أن الحادث حادث مهني أو أن

¹⁵⁶ - المادة 62 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

¹⁵⁷ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84، المؤرخ في 11 فيفري 1984، مرجع سابق.

¹⁵⁸ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المرجع السابق.

المرض ناتج عن العمل فبتالي يعتبر مرضا مهنيا . ، فإن الصندوق الوطني للعمال الأجراء يقدم تعويضات بنسبة 100%، من التعويضات المعمول في مجال الضمان التأمينات الاجتماعية¹⁵⁹.

ثانيا : الأدعاءات النقدية .

يستفيد العامل المصاب بحادث عمل بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني من أدعاءات وتعويضات من نوع خاص تسمى بالأدعاءات النقدية ويصطلح عليها أيضا بتعويضات اليومية التي تقدمها هيئة الإجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت والذي يجعل المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي¹⁶⁰، لا تستحق هذه التعويضات إلا إذا اثبت المصاب عند وقوع الحادث أوفي تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخول له الحق في الأجر¹⁶¹.

وبتالي فإن العامل يستحق بدلا يوميا عن الأجر الذي لا يستطيع أن يتقاضاه نتيجة هذه الإصابة في حالة إثباته لحادث عمل أوفي تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني الذي يخول له الإستفادة من أجر شهري .

حيث تدفع التعويضية اليومية حسب المادة 36 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية " وتدفع للمصاب تعويضية يومية إعتبار من اليوم الأول الذي يلي

¹⁵⁹ - مقابلة شخصية : مع العون المشرف في خلية الإستقبال والإتصال والإصغاء للهيئة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، "حول إجراءات التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكيفية تقدير التعويض والإجراءات القانونية"، بجاية، يوم 2016/04/10، على الساعة 10 و45 دقيقة.

¹⁶⁰ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص74.

¹⁶¹ - المادة 11 / 2 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84 المؤرخ في 11 / 02 / 1984، مرجع سابق.

التوقف عن العمل إثر الحادث ذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق أما الشفاء التام أو جبر الجرح أو الوفاة¹⁶².

فمن خلال هذه المادة يتضح لنا أن العامل يستفيد من التعويضات اليومية حتى يشفى تماما من المرض، وفي حالة جبر جرحه يكون العامل في حالة عجز و عند تحديد تاريخ الجبر وذلك تعبيرا عن إستقرار الحالة الصحية للعامل المصاب، ينتقل العامل المصاب من الاستفادة من التعويضات اليومية إلى مرحلة الاستفادة من العجز الجزئي الدائم التي تمنح هذه التعويضات اليومية علي شكل نسبة عجز للعامل المصاب¹⁶³.

وتدفع التعويضية اليومية في حالة الإنتكاس أو الإشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58 و62 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإن التعويضات اليومية تدفع للعامل المصاب مع مراعاة تدبير فقدان الأجر بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبرر من طرف هيئة الضمان الإجتماعي عن طريق الطبيب المستشار إبتداء من اليوم الأول لتوقف عن العمل¹⁶⁴.

في هذا الصدى أكدت المادة 37 من القانون المذكور سالفا المعدلة بموجب المادة 05 من الأمر 19/96 على أن التعويضية اليومية تستحق عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض أقل من (30/1) من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى

¹⁶² _ المادة 36 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

¹⁶³ - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص75.

¹⁶⁴ - أنظر المادة 36 الفقرة 2 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع السابق.

المضمون¹⁶⁵، وتدفع التعويضية اليومية حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضية الممنوحة في حالة المرض¹⁶⁶.

الفرع الثاني

الأداءات عن العجز الدائم

عند إنتهاء مدة العجز المؤقت المحدد من قبل الطبيب المعالج تنتهي معه مرحلة الإستفادة من التعويضات اليومية لتتم الاستفاضة من مبلغ الريع¹⁶⁷ إلا إذا لم يتم تحديد نسبة العجز عن العمل من طرف الطبيب التابع لصندوق الضمان الإجتماعي¹⁶⁸، فإن مدة العجز المؤقت تنتهي حتماً لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة وهي مرحلة الإستفادة من العجز الدائم بحيث يحصل على نسبة عجز بما يطلق عليه بإسم مبلغ ريع شهري¹⁶⁹، وعلى هذا الأساس فإن المصاب إذن له الحق في الاستفاضة من الأداءات في مجال العجز الدائم ولكن يجب (أولاً) تحديد تاريخ الجبر، ثم (ثانياً) تحديد ريع العجز.

¹⁶⁵ - والجدير بالذكر أن الأجر الوطني الأدنى المضمون، هو المعتمد في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن إجتماعياً، أي ليس له منصب عمل خاص، والحالة التي لا يشترط فيها ذلك هي حالة حوادث الإنقاذ، أو النفع العام، أو تقدم خدمات لهيئة الضمان الإجتماعي، أنظر سماتي الطبيب حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 78.

¹⁶⁶ - المادة 37 / 1 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

1- زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015، ص 65.

¹⁶⁸ - محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض عن الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية لتنظيم والنشر والتوزيع، مصر، ص 51.

¹⁶⁹ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص 65.

أولاً: تحديد تاريخ الجبر

إن تحديد تاريخ الجبر ضروري للإستفادة من نسبة العجز الدائم فيحدد تاريخ الجبر في البداية من طرف الطبيب المعالج للمؤمن له المصاب والذي يخضع للطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الإجتماعي والذي له صلاحية تحديد تاريخ الجبر.

فيبدأ تاريخ الجبر من تاريخ إلتئام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعاً دائماً أو نهائياً ولم تبقى حالة المرض تتحمل تغييراً محسوساً إلا إذا وقع إنتكاس أو إعادة فحص وهذا حسب نص المادة 08 من المرسوم رقم 28/84 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث و الرابع و التأمين من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فطبقاً لهذه المادة فإن بداية حساب تاريخ الجبر يبدأ من تاريخ إكتساب حالة المصاب طابعاً مستقراً، ويحدد تاريخ الجبر تبعاً لمقاييس طبية لا غير.

ثانياً: تحديد ريع العجز الدائم

إن المصاب الذي يحصل له عجزاً دائماً عن العمل له الحق في الريع بحسب مبلغه وهذا حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين من خلال إثني عشر شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث¹⁷⁰، وهذا حسب نص المادة 40 من القانون 13/83 على أنه: " تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساساً لحساب الريع في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال 12 عشر شهراً التي سبقت إنقطاعه عن العمل أو عن طريق التنظيم" فتحسب إذن هذه الريع أيّاً كانت قيمة مبلغ الأجر

¹⁷⁰ - سماتي الطبيب، "الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس خلال الفترة 25 و 24 ابريل 2011، ص48.

الحقيقي على أساس الأجر السنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين و ثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون¹⁷¹.

أي أن حساب مبلغ الإيراد السنوي على أساس المبلغ المقبوض خلال الشهور الأخيرة للعمل يعتبر خرقاً للقانون وإن حساب الربح محدد بنصوص قانونية¹⁷²، ولا يسمح أي ربح إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 % غير أنه جوز في هذه الحالة للمصاب برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول تنظيمي ويساوي مبلغ الربح أجرة المنصب المتوسط المتقاضية من طرف المصاب خلال 12 عشر شهراً الأخيرة مضروب في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الإيراد بنسبة 10% إذا كان العجز الدائم كلي ويضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لضمان شؤون الحياة العادية¹⁷³.

الفرع الثالث

الأداءات في حالة الوفاة

إذا نتجت الوفاة عن حادث العمل تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك¹⁷⁴ وفقاً لما هو محدد في المادة 53 من القانون رقم 13/83 إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربح لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد

¹⁷¹ - المادة 41 و 40 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

¹⁷² - زناتي نورة، مرجع سابق، ص 66.

¹⁷³ - محداي مبروك، "المنازعات المتعلقة بحوادث العمل"، المجلة القضائية، الجزء الثاني، الجزائر، 1997، ص 109.

¹⁷⁴ - محداي مبروك، المرجع نفسه، ص 110.

ولا يمكن الجمع بين الريوع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً¹⁷⁵، ويتم حساب الريع كالاتي:

يحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 إلى 44 من القانون 13/83 المذكور سابقاً، يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبني في المادة 34 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13/83:

عندما لا يوجد ولد و لا أحد من الأصول يحدد مبلغ للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ ريع الهالك.

عندما لا يوجد إلى جانب الزوج ذو حق يحدد مبلغ الريع ب50% من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الآخر ب30%.

عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق يحدد مبلغ ريع المدفوع للزوج نسبة 50% من الريع الكلي (ريع الضحية) ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرين 40% الباقية.

عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشاً يساوي 90% من مبلغ ريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق ما يلي:

-45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبناءه.

-30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات¹⁷⁶.

¹⁷⁵ - المادة 53 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

ويتم مراجعة النسب المذكورة في المادة السالفة الذكر كلما تغير عدد ذوي الحقوق (كحالة وفاة أحد ذوي الحقوق، أو تجاوز السن القانوني للولد إلى غير ذلك)¹⁷⁷.

وتطبق على ربوع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد¹⁷⁸.

ويجب علينا التطرق إلى مسألة التقادم التي نص عليها القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ضمن مادته 78 والتي جاء فيها على أنه: "تتقدم الأداءات المستحقة في مدة أربعة 04 سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من قانون المدني، تتقدم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 05 سنوات إذا لم يطالب بها"¹⁷⁹.

بالإضافة إلى الأداءات التي يستفيد منها العامل في حادث عمل أو مرض مهني فهو أيضا يستفيد منها في حالة حادث المسار أو المزدوج و ذلك في إطار القانون 13/83 وفي نفس الوقت المصاب أو ذوي حقوقه يستفيد أيضا من بعض التعويضات الإضافية في إطار القانون 31/88 المؤرخ في 19 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعويضات في حوادث المرور¹⁸⁰.

¹⁷⁶ - المادة 34 من قانون رقم 12/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، الصادر في 05 يوليو 1983، معدل و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 15/94 مؤرخ في 11/04/1994 بالأمر 18/96 مؤرخ في 06/07/1996، بالأمر رقم 13/97 مؤرخ في 31/05/1997، القانون 03/99، مؤرخ في 22/03/1999، ج ر عدد 20، صادر بتاريخ 24/03/1999.

¹⁷⁷ - المادة 35 من قانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، المرجع نفسه.

¹⁷⁸ - أنظر المواد 30 إلى 40 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المرجع نفسه.

¹⁷⁹ - المادة 78 من قانون رقم 08/08، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

¹⁸⁰ - محاددي ميروك، مرجع سابق، ص 111، 112.

ونتيجة لما تقدمنا إليه سابقا فالعامل يستحق التعويض إذن على كل الأضرار التي تلحق به سواء بحدوث إصابة بحدوث عمل أو مرض مهني.

المبحث الثاني

طرق المطالبة بالتعويض

نشوء الحق يكون بموجب القانون إذا ما توفرت الواقعة التي يترتب عليها القانون نشوء الحق فبمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل التعويض عنها ويكون هذا التعويض محدد بموجب نصوص قانونية حتى يحمي العامل حقه بالتعويض الذي يستحقه، فلا بدا من اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة بإصدار قرار يحمي حق العامل بالتعويض وعدم الجوء هذا الأخير للمطالبة بحماية حقه بالتعويض من شأنها إسقاط هذا الحق إذا ما فاتته المعاد القانوني¹⁸¹.

فأغلب المنازعات إن لم نقل جلها التي تتعرض يوميا أمام لجان الطعن المسبق أو أمام لجان ذات الطابع الطبي والتقني فإنها تتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية ذلك أن هذه المنازعات تنشب بين المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي وخاصة فيما يتعلق بإثبات الطابع المهني للحادثة¹⁸²، فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه تشريع الضمان الإجتماعي هو تنظيمها بإجراءات وأجهزة خاصة لجعلها الأصل والأساس في تسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء وهذه كمرحلة إستثنائية في حالة إخفاق التسوية الودية أو الداخلية لفض النزاع الموجود بين المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي .

¹⁸¹ - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 169.

¹⁸² - سماتي الطيب، "الإطار القانوني للتأمينات الإجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية"، مرجع سابق، ص 43.

وعليه سوف نشير في هذا المبحث إلى طرق المطالبة بالتعويض سواء التسوية الودية (المطلب الأول)، و كذا التسوية القضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التسوية الودية

كل علاقة تنشأ بين هيئات الضمان الإجتماعي من جهة والمؤمن له من جهة أخرى فإنها ترتب حقوق والتزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى وجود خلافات ذات طبيعة عامة¹⁸³، تتمثل في الإجراءات الإدارية التي جعلها المشرع الجزائري الأصل في تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وهذا لتفادي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة وهو الإستثناء، لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة من هيئة الضمان الإجتماعي¹⁸⁴ سواء كانت هذه المنازعات تتعلق بالمنازعة العامة (الفرع الأول) والمنازعة الطبية (الفرع الثاني)، والمنازعة التقنية ذات الطابع الطبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول

المنازعة العامة

تنص المادة 03 من قانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي على ما يلي: " تختص المنازعات العامة بكل الخلافات الغير

¹⁸³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص131.

¹⁸⁴ - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، ط الثالثة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص15.

متعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذا المنازعة التقنية المشار إليها في المادة 5 أدناه¹⁸⁵.

وبالرجوع إلي نص المادة 5 نجد أنه " تختص المنازعة التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الإجتماعي " ¹⁸⁶.

ومن خلال نص المادتين 3 و 5 يظهر إن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها فأكتفى فقط في إفتراض بعض النزاعات وإدخالها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفى عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعة العامة¹⁸⁷.

« Le domaine de contentieux général est très large, il s'étend en principe a tous les litiges relatif au fonctionnement du régime général, les litiges relatifs au rapport entre les organismes de sécurité sociale, de nature publique ou privée et leurs usages contentieux de l'assujettissement du calcul et de recouvrement des cotisations des prestations »¹⁸⁸.

وعليه تعرف المنازعة العامة بأنها كل خلاف يحدث بين المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقهم وهيئة الضمان الإجتماعي والتي يكون موضوعها رفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة بتعلق أساس بالحصول على الأداءات الناتجة عن الأخطار الإجتماعية أو حول إثبات

¹⁸⁵ - المادة 03 من قانون رقم 15/83، متعلق بالمنازعة في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

¹⁸⁶ - المادة 5 من قانون رقم 15/83، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه.

¹⁸⁷ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص12.

¹⁸⁸ - DUPEYOUS Jean-jaque Droit de la sécurité sociale , 6^{ème} édition, dalloz, Paris ,1975, p98 .

الطابع المهني للإصابات العمل¹⁸⁹، ويعتبر الطعن المسبق إجراء إجباري في مجال المنازعة العامة لتسوية الخلاف بصفة ودية وهذا ما سنحاول إدراجه في ما يلي :

أولاً: الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية

تختص اللجنة المحلية¹⁹⁰ طبقاً للمادة 04 من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجنة الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية"¹⁹¹، ويفهم من هذه المادة أن اللجوء إلى لجان الطعن المسبق هو شرط لرفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية ويترتب على عدم إحترام هذا الإجراء عدم قبول الدعوى لإنعدام الإذن الذي يشترطه القانون¹⁹² طبقاً للمادة 13 من قانون الإجم و¹⁹³.

تختص هذه اللجنة في الفصل في الطعون الموجهة من طرف المؤمن له والمستخدمين ضد قرارات هيئات الضمان الإجتماعي وهذه القرارات تتعلق بتقدير ومنح الأداءات العينية والنقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقهم بمناسبة الطابع المهني للمرض والحادث المهني أو

¹⁸⁹ - بايك ناصر، اقتران حادث العمل بحادث مرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 79.

¹⁹⁰ - أنظر المادة 6 التي نصت على تشكيل اللجنة المحلية للطعن المسبق. من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

¹⁹¹ - المادة 04 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه.

¹⁹² - حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي: منازعات العمل والتأمينات الإجتماعية، دار هومة لثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 187.

¹⁹³ - أنظر المادة 13 من قانون 09/08، يتضمن بالقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

وفاة المؤمن¹⁹⁴؛ حيث تنتظر هيئة الضمان الإجتماعي تحت طائلة عدم القبول برسالة موسى عليها مع إشعار بالإستلام أو بموجب عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشرة يوما إبتداء من تاريخ إستلام بتبليغ القرار المعترض عليه ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الإعتراض على القرار وذلك تطبيقا لمقتضيات المادة 08 من قانون رقم 08/08 السالف الذكر¹⁹⁵.

وحددت المادة 09 من قانون السالف الذكر كيفية تبليغ قرارات هذه اللجنة، والتي تتم برسالة موسى عليها مع إشعار بالإستلام في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار¹⁹⁶، ويوقف تنفيذ القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي في حالة الطعن فيها إلا في حالتين:

_عدم التصريح بالنشاط .

_عدم طلب الانتساب¹⁹⁷.

ويكون الطعن في قرار هيئة الضمان الإجتماعي أمام اللجنة المحلية (الولائية) في أجل شهرين من تاريخ تبليغ القرار وهذا بالنسبة للمستفيدين يكون أجل الطعن شهر واحد¹⁹⁸، فمواعيد

¹⁹⁴ - ذيب عبد السلام، " المنازعات الضمان الإجتماعي "، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1996، ص15.

¹⁹⁵ - المادة 08 من قانون رقم 08/08، المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

¹⁹⁶ - المادة 09 من قانون رقم 08/08، المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، المرجع نفسه.

¹⁹⁷ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص116.

¹⁹⁸ - أنظر المادة 10 من قانون 15/83، مؤرخ في يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، ج ر عدد28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

الطعن مواعيد كاملة وعدم إحترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانونية للطعن¹⁹⁹.

ثانيا: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

تعتبر اللجنة الوطنية²⁰⁰ المؤهلة للطعن المسبق كدرجة ثانية للتسوية الداخلية²⁰¹ حيث تختص هذه الأخيرة بالنظر في جميع الطعون بالإستئناف التي ترفع ضد قرارات الصادرة عن اللجان الطعن المحلية²⁰² ماعدا تلك التي تتعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير، وقد أنشأت هذه اللجنة بموجب قانون المالية لسنة 1986 والذي عدل وتمم بالقانون 15/83²⁰³ ويتمثل دورها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن المحلية لتأكيد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطبيقها مع تشريع الضمان الإجتماعي²⁰⁴.

وتخطر هذه اللجنة برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بعريضة تداع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع في أجل خمسة عشرة 15 يوم من تاريخ إستلام القرار من

¹⁹⁹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 21.

²⁰⁰ - عرفت تشكيلة للجنة الوطنية للطعن تغيير في عدد الأعضاء المثلين لها وذلك طبقا للمادة 04 الفقرة 2 من القانون 10/99، مؤرخ في 11 نوفمبر 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، ج ر ع 80، صادر بتاريخ 1999/11/14.

²⁰¹ - بايك ناصر، مرجع سابق، ص 75.

²⁰² - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 21.

²⁰³ - ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 17.

²⁰⁴ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 21.

اللجنة المحلية المعترض عليه أو في غضون ستين 60 يوم ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق²⁰⁵.

تلتزم هذه اللجنة الوطنية في إتخاذ قرارها في أجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من تاريخ إستلامها للعريضة، وتبليغ قراراتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام في أجل عشرة 10 أيام من تاريخ صدور قرارها²⁰⁶.

ويكون الإستئناف لمدة شهرين في القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الولائية إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الإجتماعي، يكون في أجل شهر واحد إذا تعلق النزاع بالإنتساب والإعتراضات المتعلقة بلجنة الطعن الولائية وتسري هذه الأجل كلها ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه إلى الأطراف المعنية، أما المدة الزمنية المخصص لهذه اللجنة للبت في الطعون المرفوعة أمامها ضد قرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية فقد حددت بشهر واحد إعتبارا من تاريخ إيداع عريضة الإستئناف²⁰⁷.

الفرع الثاني

المنازعة الطبية

تختلف النزاعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها والهيأت المختصة بذلك عن النزاعات العامة إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الطابع الإداري أو القضائي،

²⁰⁵ - بايك ناصر، مرجع سابق، ص75.

²⁰⁶ - أنظر المادة 14 من قانون 08/08، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁰⁷ - أنظر المادة 12 من قانون رقم 10/99، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

ويظهر ذلك عند دراسة الأحكام الخاصة بهذا النوع من النزاعات الواردة في الباب الثالث من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية²⁰⁸.

وتعرف المنازعة الطبية المتعلقة بالوصفات أو الشهادات أو الوثائق الطبية الأخرى التي يحتمل فيها التعسف أو الغش التي يصدرها مهني في الصحة لصالح المؤمن له لحصوله على إمتيازات إجتماعية ممنوحة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي وكذلك التجاوزات المرتكبة من قبل مصالح المراقبة الطبية لصندوق الضمان الإجتماعي إتجاه المؤمن لهم إجتماعيا وكذا ذوي حقوقهم²⁰⁹.

« L'expertise médicale s'entend de la procédure qui a pour but régler les différends d'ordre médicale, cette procédure est donc applicable aux contestations relatives a l'état de victime pouvant apparaître lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, en effet, il faut préciser que l'expertise médicale est également applicable en matière d'assurance maladie, l'expertise médicale permet donc de tranché un litige d'ordre médical a l'aide d'un médecin expert »²¹⁰.

تنشأ المنازعة الطبية²¹¹ لدى عرض هيئة الضمان الإجتماعي للمصاب على طبيبيها المستشار وعند توصل هذه الأخيرة إلى نتائج مغايرة من حيث نسبة العجز أو من حيث تاريخ

²⁰⁸ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص41.

²⁰⁹ - زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص306.

²¹⁰ - KOERPER Learence, L'expertise médicale en matière d'accident de travail et maladie professionnelle, présenté pour l'optention de master 2, droit sociale voie professionnelle, Faculté de droit et science politique et de gestion, Université Schuman robert, France, 2007, p26.

²¹¹ - يعرف النزاع الطبي بالنزاع الذي ينشب بين المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي حول الحالة الصحية للمؤمن له من جراء حادث عمل أو مرض مهني، أنظر ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص19.

الشفاء بتلك التي توصل إليها الطبيب المعالج وعليه نكون أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن له ويؤخذ في غالب الأحيان الرأي الطبي الخاص بالطبيب المستشار²¹².

أولاً: الخبرة الطبية

تخضع وجوباً جميع الخلافات ذات الطابع الطبي إلى إجراءات الخبرة الطبية وذلك في مرحلتها الأولى، ويقوم بهذه الخبرة الطبيب الخبير الذي تم إختياره بالإتفاق بين هيئة الضمان الإجتماعي والمؤمن له من ضمن قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة وذلك بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب²¹³.

« L'expertise médicale étant mise en œuvre en cas de contestation d'ordre médical relatives a l'état de victime, concrètement, il peut s'agir d'un désaccorde sur la date de consolidation ou de guérison, caractère professionnel d'une blessure, d'une maladie, d'une rechute ou d'une aggravation, la révélation d'un état antérieur par un accident du travail et maladie professionnelle l'aggravation de l'état antérieur »²¹⁴.

1_ طلب تعيين الخبير

نكون بصدد الخبرة الطبية عندما يرفع الإحتجاج ضد القرارات الطبية الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي والتي تتخذ بناء على رأي الطبيب المستشار إستثناء حالة العجز الكلي أو الجزئي الناتج عن المرض المهني أو حادث العمل أو قبول العجز، حيث يكون الإعتراض في هذه الحالات أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية وفقاً لمقتضيات المادة 31 من قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال

²¹² - بايك ناصر، مرجع سابق، ص 76.

²¹³ - زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 307.

²¹⁴ - KOEPPER Laurence, op. cit, p 27.

الضمان الإجتماعي²¹⁵، ويعد تعيين الطبيب الخبير يقوم هذا الأخير بإستدعاء المريض المعني في ظرف ثمانية 08 أيام لأجراء كل الفحوص والمعينات اللازمة لتكوين رأيه وإصدار إستشارته المكونة لقرار الخبرة وعندما يتوصل الطبيب إلى القرار النهائي للخبرة يجب أن يخطر هيئة الضمان الإجتماعي والمؤمن له في ظرف ثلاثة 03 أيام التي تلي إجراء الخبرة²¹⁶.

ويفهم من نص هذه المادة (28 من قانون رقم 83/ 13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية) أن الخبرة تكون بإخضاع المتضرر لإختبارات والتحاليل الطبية للوقوف على حالته الصحية كمطالبة إجراء بعض الفحوص الطبية التكميلية أو التحاليل أو الصورة بالأشعة²¹⁷ لوصول هذا الأخير إلى قرار نهائي فيما يخص حالة المريض.

2_إجراءات سير الخبرة:

لقد نصت المادة 19 من قانون رقم 15/83 السابق الإشارة إليه على أن تتاح للمؤمن له أجل مدته شهر لتقديم طلب إجراء الخبرة من قبل هيئة الضمان الإجتماعي، وذلك إما بواسطة طلب إيداع لدى شبابيك الهيئة مقابل تسليم وصل إيداع²¹⁸، فيجب على هذه الأخيرة إشعار المصاب بجميع القرارات الطبية المتخذة بشأن حالته الصحية في ظرف ثمانية أيام التالية لتاريخ صدور رأي الطبيب المستشار للهيئة وذلك لتمكينه من الاعتراض عليها والمطالبة بإجراء خبرة طبية أخرى عليها ويكون إشعار المصاب بتبليغه شخصيا وهذا لمعرفة سريان المهلة القانونية

²¹⁵ - المادة 31 من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²¹⁶ - أنظر المادة 23 من قانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

²¹⁷ - مصطفى صخري، مرجع سابق، ص116.

²¹⁸ - المادة 19 من قانون رقم 15/83، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

المحددة لطلب إجراء الخبرة، وفي حالة عدم ثبوت تبليغ المعني بالأمر بصفة رسمية بقرار من هيئة الضمان الإجتماعي يبقى حقه قائماً بإجراء الخبرة الطبية²¹⁹.

أما في حالة إعتراض المؤمن له على قرار هيئة الضمان الإجتماعي يمنح له أجل شهر واحد لتقديم هذا الطلب يخضع بدوره لإجراءات معينة²²⁰ بحيث يجب تقديم طلب الخبرة الطبية مكتوب ومرفق بتقرير الطبيب المعالج، من طرف المؤمن له لدى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل خمسة عشرة 15 يوماً من تاريخ إستلام القرار²²¹.

ويوجه هذا الطلب أما عن طريق رسالة منصوص عليها مع طلب إشعار بالتبليغ إما بواسطة طلب يودع لدى مصلحة الضمان الإجتماعي مقابل تسليم لوصل إيداع²²²، ففي القانون رقم 15/83 كانت مدة الطعن شهر واحد لكن في ظل قانون رقم 08/08 أصبحت تقرير إجراء الخبرة الطبية 15 خمسة عشر يوماً²²³.

²¹⁹ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص83.

²²⁰ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص50.

²²¹ - حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص192.

²²² - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، مرجع سابق، ص50.

²²³ - سماتي الطيب، منازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص83.

تجدر الملاحظة أن الأجل المقرر للمؤمن له لتقديم طلب الخبرة المحددة 15 يوما من النظام العام وبالتالي يترتب عن عدم إحترامه عدم قبول طلب الخبرة من قبل هيئة الضمان الإجتماعي لفوات أو إنقضاء الأجل المحدد قانوناً²²⁴.

لكن الأشكال المطروح أن المشرع لم يتطرق إلى حالة رفض الطبيب الخبير لأجراء الخبرة الطبية سواء معين بالإتفاق أو بالتعيين التلقائي أو حالة تأخره عن إنجازها بعد مرور خمسة عشرة 15 يوما فكان من الأجدر أن ينص على إمكانية إستبدال الخبير في حالة رفضه أو تأخره²²⁵، ويجب على هيئة الضمان الإجتماعي بتبليغ نتائج الخبرة خلال عشرة 10 أيام الموالية لإستلام تقرير الخبرة.

وتكون هذه النتائج ملزمة للأطراف مع إمكانية رفع الدعوى إلى المحكمة الإجتماعية فيما يخص سلامة إجراءات الخبرة :

_مطابقة قرار هيئة الضمان الإجتماعي لنتائج الخبرة .

_الطابع الدقيق والكامل والغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة .

_ضرورة تحديد الخبرة²²⁶.

أي أن النتائج المتوصل إليها من الخبرة الطبية تسري في حق طرفي العلاقة القانونية بصفة نهائية بإستثناء تلك الإعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة كحالة إستحالة إجراء خبرة

²²⁴ - عشايشو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د س م، ص 18.

²²⁵ - حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص 193.

²²⁶ - خليفي عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص 122.

طبية على المعنى ففي هذه الحالة يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الإجتماعي لأجراء خبرة قضائية²²⁷.

أما بشأن تكاليف والأتعاب المستحقة للطبيب الخبير تكون على نفقات هيئة الضمان الإجتماعي في حالة ما إذا أثبت طبيب الخبير أن طلب المؤمن له إجتماعيا غير مؤسس هنا تكون تكاليف الأتعاب على حساب المؤمن له، وتحديد مبلغ الأتعاب من قرار وزير المكلف بالضمان الإجتماعي²²⁸.

ثانيا: اللجنة الولائية للعجز

يتكون أغلب أعضاء هذه اللجنة من أطباء²²⁹ وهي مختصة في الفصل في الخلافات الناجمة عن هيئة الضمان الإجتماعي²³⁰ والمتعلقة وفقا لنص المادة 31 من قانون 08/08 التي تنص "تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي والمتعلقة فيما يلي:

²²⁷ - عويصات تكلبت، طرق التحصيل الجبرية والمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق 1، بن عكنون، 2010، ص 61.

²²⁸ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 90.

²²⁹ - تتشكل اللجنة الولائية للعجز: مستشار لدى المجلس قضائي رؤسا وطبيب خبير يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد اخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب، ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي، ممثلين اثنين عن العمال غير الأجراء، يتولى أمانة اللجنة احد أعوان هيئة الضمان الإجتماعي، أنظر كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، 2006، ص 30.

²³⁰ - بايك ناصر، مرجع سابق، ص 77.

حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح الربيع.

قبول العجز وكذا درجة و مراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الإجتماعية²³¹.

ويستخلص من هذه المادة أن اللجنة العجز الولائية المؤهلة في الفصل في الخلافات المحددة في حالات المتعلقة بالعجز وفق المادة أعلاه وهي منصوص على سبيل الحصر ويستند الإختصاص في الفصل في بقية الاعتراضات من طرف المصابين ضد قرارات هيئة الضمان الإجتماعي إذا تم رفضها فله الحق أن يطعن في قراراتها أمام لجنة العجز الولائية في أجل ثلاثين يوما إبتداء من تاريخ إستلام بتبليغ قرار الهيئة وهذا وفقا لنص المادة 33 من قانون رقم 08/08 السالف الذكر²³²، فالمشرع قصر في مواعيد اللجوء إلى لجنة العجز الولائية في ثلاثين 30 يوما بعدما كانت في قانون 15/83 شهرين مع مراعاة ضرورة تبليغ قرارات الضمان الإجتماعي للمؤمن له من تاريخ إستلام تبليغ قرار هيئة الضمان الإجتماعي المعترف عليها، فمن خلال ما سبق نستنتج أن هيئة الضمان الإجتماعي هي التي تقوم بتبليغ المؤمن له بقرارها الصادرة في هذا النوع من المنازعات²³³.

²³¹–المادة 31 فقرة الأولى، من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²³²–المادة 33 الفقرة 1، من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، المرجع نفسه.

²³³– سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال منازعات العمل على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص121.

الفرع الثالث

المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي

لم يعطي القانون تعريفاً دقيقاً للمنازعة التقنية²³⁴ ما عدا ما نصت عليه المادة 05 من قانون 15/83 والتي إعتبرت المنازعة التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الإجتماعي²³⁵، ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص²³⁶ والخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الإجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط التقني للأطباء²³⁷.

« Le contentieux technique en matière d'accident travail et maladie professionnelle, règle la contention d'ordre médicale relatives a l'état d'une capacité permanent de travail d'une victime et taux de cette incapacité »²³⁸.

والملاحظ من خلال نص المادة 05 السالف الذكر أن المشرع وسع من دائرة المنازعة التقنية فاقترن بربطها بجميع النشاطات الطبية التي لها علاقة بضمان الاجتماعي، فعرّفها

²³⁴ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص124.

²³⁵ - المادة 05 من قانون 15/83، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

²³⁶ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص124.

²³⁷ - عويصات تكليت، مرجع سابق، ص67.

²³⁸ _ KOERPER Laerence, op,cit, p24.

بصفة عامة²³⁹، ثم حاول تقديم تعريف أكثر وضوح وذلك في نص المادة 38 من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي²⁴⁰.

أولاً : إجراءات تسوية النزاع التقني

تنص المادة 39 من قانون رقم 08/08 على أنه: " تنشأ لجنة تقنية ذات طابع التقني لدى الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي تكلف بالبت إبتدائيا و نهائيا في التجاوزات التي ترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الإجتماعي"²⁴¹.

بالرجوع إلى نص المادة 39 السالفة الذكر يظهر أن جميع المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تخضع لإجراءات التسوية الداخلية بإعتبارها المبدأ في حل النزعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي وذلك من خلال النظر فيها من طرف اللجنة التقنية التي تبت في التجاوزات التي ترتبت عنها، وتهتم هذه اللجنة في النظر في مختلف الإحتجاجات التي قد تثور بشأن تقصير الأطباء والخبراء والمتدخلين في إطار النشاط الطبي أثناء ممارسة نشاطهم المتعلق بفحص المؤمنين إجتماعيا حيث نصت عليها المادة 39 الأنفة الذكر من القانون 08/08 متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي²⁴².

²³⁹ - حميداني سارة وبخوش ربيحة، المنازعة التقنية في مجال الضمان الإجتماعي في مواجهة مسؤولية الأطباء، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في القانون، تخصص قانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 09.

²⁴⁰ - أنظر المادة 38 من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁴¹ - المادة 39 من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، المرجع السابق.

²⁴² - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 97.

ثانيا: كيفية سير اللجنة التقنية

ربط المشرع الجزائري إجراء الأخطار بمدة زمنية محددة بستة 06 أشهر من يوم معاينة هيئة الضمان الإجتماعي للأخطاء الطبية وإكتشافها و هذا حسب نص المادة 42 الفقرة الثانية التي تنص أنه: "تخطر اللجنة الطبية ذات الطابع التقني خلال ستة 06 أشهر لإكتشاف التجاوزات على ألا تتقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف"²⁴³ والحكمة من منح المشرع لهيئة الضمان كل هذا الوقت هو تمكنها من إعداد تقرير مفصل حول التجاوزات أو الأخطاء المرتكب وذلك إلى حدوث نفقات إضافية لصندوق الضمان الاجتماعي²⁴⁴،

ويمكن للجنة التقنية²⁴⁵ أن تتخذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق بما في ذلك سماع الممارس المعني وتقوم اللجنة بتبليغ قرارها إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى مجلس أخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها في أجل 15 يوما، على أن تكون هذه القرارات المتخذة من طرف اللجنة التقنية ذات الطابع التقني محدد في محضر يوقعها رئيسها و تدون في سجل و ترقم و يؤشر عليه من طرف الرئيس²⁴⁶ .

²⁴³ - المادة 2/42 من قانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁴⁴ - حمداني سارة وبخوش ريحة، مرجع سابق، ص57.

²⁴⁵ - تتشكل هذه اللجنة من أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة وأطباء من هيئة الضمان الاجتماعي وأطباء من مجلس أخلاقيات الطب وهم مشكلون بالتساوي، عن عويسات تكليت، مرجع سابق، ص96.

²⁴⁶ - كشيدة باديش، مرجع سابق، ص100.

بعد حصول اللجنة على المساعدة اللازمة للإثبات الوقائع يقوم أعضائها بإجتماع للبت في الخلافات وتحدد مدة النظر والفصل في التجاوزات بثلاثة أشهر²⁴⁷ إبتداء من تاريخ إيداع الملف الطبي حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 72/09 الذي يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها²⁴⁸.

بعد ما يتم النظر في التجاوزات المقدمة إلى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي تصدر قرارات تتميز بالصبغة الإبتدائية النهائية أثناء بتها في التجاوزات والخلافات المعروضة أمامها²⁴⁹.

المطلب الثاني

المطالبة بالتعويض قضائيا

إذا كان الأصل في مجال الضمان الإجتماعي هو التسوية الودية، وذلك لما تطلبه المنازعات من سرعة الفصل فيها وتقاديا لطول إجراءات التقاضي بمختلف درجاته، ولكن في حالة عدم توصل إلى حل يرضي طرفي النزاع فإن الحل الوحيد هو اللجوء إلى القضاء من الطرف المتضرر²⁵⁰.

²⁴⁷ - حميداني سارة وبخوش ربيحة، مرجع سابق، ص 59 .

²⁴⁸ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 72/09، المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 11 صادرة بتاريخ 11 فبراير، 2009 .

²⁴⁹ - سارة حميداني وربيحة بخوش، مرجع سابق، ص 61.

²⁵⁰ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 116.

كرس المشرع الدستوري حق التقاضي بموجب المادة 140 من الدستور الجزائري فجعله في متناول الجميع بشرط عدم التعسف في إستعمال هذا الحق²⁵¹، فالعامل يطالب بالتعويض بموجب دعوى حقوقية أمام المحكمة المختصة وهذه الدعوى لا تختلف أحكامها كثيرا عن أي أحكام دعوى حقوقية للمطالبة بالتعويض عن الفعل الضار²⁵².

إذا كانت القاعدة العامة في الإختصاص القضائي يعود إلى المحاكم المدنية المختصة بالفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني فإن المشرع إستثنى عن هذه القاعدة وأخضع منازعات الضمان الإجتماعي إلى إختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية وهذا نظرا لما تتميز به منازعات الضمان الإجتماعي من خصوصية تجعلها تنفرد بقسم إجتماعي متخصص²⁵³.

ولعلى غاية المشرع من عدم إقصاء الطعن القضائي أو الدعوى القضائية هو تلطيف سلطات الضمان الإجتماعي التي تبدو مبالغ فيها بالنظر إلى حماية المؤمن له²⁵⁴.

وسوف نبين في هذا المطلب شروط رفع الدعوى (الفرع الأول)، ثم نبين إختصاص القضاء الإجتماعي في الفصل في المنازعة الإجتماعية العامة (الفرع الثاني)، والطعن في القرارات الصادرة عن المنازعة الطبية (الفرع الثالث) والمنازعة التقنية (الفرع الرابع).

²⁵¹ - الدستور الجزائري الصادر بإستفتاء 1996/11/28، مرجع سابق.

²⁵² - رامي نهد صالح، مرجع سابق، ص 183.

²⁵³ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 116.

²⁵⁴ - ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 22.

الفرع الأول

شروط رفع الدعوى

لكي لا تقع الدعوى التي يرفعها المتضرر تحت طائلة البطلان ينبغي أن تتوفر فيها مجموعة من الشروط القانونية التي أقرها القانون لقبول الدعوى والتي سنحاول أن نستخلصها فيما يلي:

أولاً: الصفة والمصلحة

يشترط في المدعي أن يرفع دعواه حسب قواعد الإختصاص التي يتطلبها قانون الإجراءات المدنية فيجب أن تتوفر في المدعي الصفة والمصلحة طبقاً للمادة 13 من قانون إ م و إ²⁵⁵، وغالبا من يرفع الدعوى القضائية في المنازعة العامة يكون إما المؤمن له أو هيئة الضمان الإجتماعي²⁵⁶.

ثانياً : وجوب صدور قرار من طرف اللجان الداخلية للطعن المسبق.

²⁵⁵ - أنظر المادة 13 من قانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

²⁵⁶ - يجب الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي يمكن أن تكون كطرف أصيل في النزاع ضد المستفيد أو ذوي حقوقهم فيما يخص تقدير التعويض ونسبة العجز...أو ضد الجهة المستخدمة عند مخالفتها لقانون الضمان الاجتماعي، كما يمكن أن تحل كطرف نيابي في النزاع محل المستفيد أو ذوي حقوقه في رفع الدعوى أمام الجهات القضائية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن الخطأ الغير المعذور أو المتعمد من طرف الغير أو صاحب العمل، عن زبير فريال، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة لسانس الأكاديمي في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص 13.

إلى جانب ضرورة إحترام القواعد العامة لرفع الدعوى هناك قواعد خاصة جوهرية وملزمة لا يمكن تجاوزها أو غض النظر عنها لأنها قواعد ينفرد بها تشريع الضمان الإجتماعي لأن في مثل هذه الدعاوى يجب أن تنفرد بشرط وهو وجوب وجود القرار الصادر عن اللجان الوطنية أو الولائية المؤهلة للطعن على مستوى الداخلي²⁵⁷.

ثالثا: آجال رفع الدعوى.

تعتبر آجال رفع الدعوى مواعيد جد صارمة أقرها المشرع الجزائري رغبة منه في حماية حق العامل في رفع الدعوى فيحدد آجال رفع الدعوى قضائيا أمام القسم الاجتماعي في المحكمة لمدة 30 يوما بعد إستلام تبليغ القرار اللجنت الوطنية المعترض عليه أو في غضون 60 يوما إبتداء من تاريخ إستلام العريضة إذا لم تصدر اللجنت الوطنية للطعن المسبق قرارها²⁵⁸ يجب على هيئة الضمان الإجتماعي في حالة رفعها لدعوى أن تقوم بأعدار صاحب العمل المدين لتسوية وضعيته في ظرف 30 يوما التالية لإستلام الإعدار طبقا للمادة 46 من القانون 08/08 السالف الذكر²⁵⁹.

وتتقدم المتأخرات المستحقة للعجز الناشئ عن حوادث العمل سواء أدى لعجز كل أو جزئي عن العمل بمرور 05 سنوات إذا لم يطالب بها²⁶⁰ مع مراعاة الأحكام المنصوص

²⁵⁷ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 105.

²⁵⁸ - أنظر المادة 15 من قانون رقم 08/08، متعلق بالمنازعات الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁵⁹ - أنظر المادة 46 من القانون رقم 08/08، بالمنازعات الضمان الإجتماعي، المرجع نفسه.

²⁵⁹ - أنظر المادة 78 من القانون رقم 08/08، بالمنازعات الضمان الإجتماعي، المرجع نفسه.

²⁶⁰ - بايك ناصر، مرجع سابق، ص 81.

عليها في القانون المدني وذلك في نص المادة 316 منه ²⁶¹ وعملا بالمادة 78 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ²⁶².

الفرع الثاني

إختصاص القضاء الإجتماعي في الفصل في المنازعة العامة

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية بكل الدعاوى المرتبة بقرارات اللجنة الطعن المسبق المؤهلة الوطنية وهذا حسب المادة 15 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، وتكون قرارات الصادر عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قبل للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا للمادة 15 السالفة الذكر في أجل 30 يوما إبتداء من تاريخ تسليم وتبليغ القرار المعترض عليه في أجل 60 يوما إبتداء من تاريخ تسليم العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة الطعن المسبق ²⁶³. وإذا لم يتلقى المعني بالأمر ردا على عريضته ²⁶⁴ ويتعلق موضوع الدعاوى في المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي ²⁶⁵، والتي يعود النظر فيها إلى المحاكم الإجتماعية وتنصب على تقدير منح العجز الأداءات العينية والنقدية لحوادث العمل والأمراض المهنية وذلك في إطار الاعتراضات التي قد تحدث بين المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي .

²⁶¹ - المادة 316 من أمر رقم 58/75، المؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 05/07، المؤرخ في 2007/05/13، ج ر عدد 31، صادرة بتاريخ 2007/05/13.

²⁶² - أنظر المادة 78 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات الضمان الإجتماعي، مرجع سابق .

²⁶³ - المادة 15 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، المرجع نفسه.

²⁶⁴ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 102.

²⁶⁵ - المادة 15 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

لذلك سوف نبين في هذا الفرع الإختصاص المحلي للقضاء الاجتماعي (أولا)، ثم الإختصاص النوعي للقضاء الإجتماعي (ثانيا).

أولا: الإختصاص المحلي للقضاء الإجتماعي .

المشعر الجزائري لم ينص على الإختصاص المحلي بمنازعات الضمان الإجتماعي بما فيها المنازعات العامة في القانون إ م و إ، أو قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لذلك ينبغي تطبيق القواعد العامة المقرر في قانون إ م و إ، لاسيما المادة 31 منه التي جاء فيها على أنه "يعود الاختصاص الإقليمي إلى الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه"²⁶⁶

فوفقا لهذه المادة فإنه ينعقد إختصاص الجهة القضائية التي تقع في دائرة موطن المدعى عليه أو محل إقامته²⁶⁷ وطالما أن المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي تكون دائما أمام الصندوق الضمان الاجتماعي مدعى عليه سواء كان رافع الدعوى العامل أو رب العمل، وبالتالي نخلص أن الدعاوى المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ترفع لدى محكمة موطن المدعى عليه (صندوق الضمان الاجتماعي أو صندوق التقاعد الوجود مقره في كل ولاية) مع الأخذ بعين الإعتبار الدعاوى المرفوعة ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي العمال غير الأجراء ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المقر الجهوي إذا كان المدعى عليه يقيم في الولاية التي يتواجد بيه هذا المقر الجهوي وأمام محكمة موطن المقر الفرعي للصندوق في الولايات التي لا يوجد فيها مديريات الجهوية وذلك لكون أن لكل مقر فرعي

²⁶⁶ -المادة 37 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

²⁶⁷ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص104.

تفويض خاص للتقاضي أمام الجهات القضائية بإسم المقر الجهوي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء²⁶⁸.

ثانيا: الإختصاص النوعي للقضاء الإجتماعي.

لقد أحلت المادة 15 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي أنه تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا الأحكام قانون الإجراءات الإدارية والمدنية²⁶⁹ وبالرجوع إلى الأحكام نجد أن المادة 500 من قانون رقم 09/08 المتعلق بقانون إ م و إ على أنه يختص القسم الإجتماعي إختصاص مانعا فيما يخص منازعات الضمان الإجتماعي والتقاعد²⁷⁰، ومن خلال هذا النص يكون الطعن ضد هذه القرار الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق يكون أمام المحكمة المختصة وفقا ما نص عليه قانون إ م و إ.

ويجب التذكر أن منازعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي ليست كلها ذات طابع طبي أو تقني فيمكن أن يفصل فيها القضاء المدني وذلك في الدعاوى التي يرفعها المؤمنين إجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطاء.

²⁶⁸ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 119.

²⁶⁹ - كشيده باديس، مرجع سابق، ص 104.

²⁷⁰ - المادة 500 من قانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

عن الأضرار الناجمة عن عدم توفر رب العمل للوسائل الحماية والوقاية والأمن والصحة في أماكن العمل طبقا لنص المادة الأولى 1 إلى غاية المادة 27 من القانون 07/08 المتعلق بالوقاية والأمن والصحة في أماكن العمل²⁷¹.

الفرع الثالث

المنازعة الطبية

وضع المشرع أجهزة وآليات داخلية حدد فيها سريان أعمالها وضبطها بأجال قانونية²⁷² حيث تعد أفضل وسيلة لحل النزاع وتصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الأجل من طرف هيئات مختصون في هذا المجال وهذا تحقيقا أكبر قدر من السرعة في الفصل في النزاع²⁷³، لكن قد يحدث وأن لا تنجح آليات التسوية الداخلية للمنازعة الطبية سواء من طرف الخبرة أو لجنة العجز الولائية المؤهلة في وضع حد نهائيا للنزاع في هذه الحالة لا يبقى أمامها سوى التسوية القضائية²⁷⁴.

« Il faut savoir que les victimes ne sont pas liées par les conclusions de l'expert. Ce ne pas parce que la participer a des opérations d'expertise qu'elle doit entériner le rapport de l'expert ce rapport peut être contesté de centre- expertise amiable ou demande de complément d'expertise : rédiger un courrier a l'assureur concerné ou l'expertise judiciaire»²⁷⁵

²⁷¹ - الطيب سماتي، المنازعات العامة في الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 125.

²⁷² - كشدة باديس، مرجع سابق، ص 110.

²⁷³ - عشائشو سميرة، مرجع سابق، ص 70.

²⁷⁴ - كشدة باديس، مرجع سابق، ص 110.

²⁷⁵ _ DELEVOYE Jean- Paul, Le guide de l'expertise médicale amiable en 10 points, Le médiateur de la république, France, sans date, p13.

أولاً: المحكمة المختصة في الفصل في قرارات المنازعة الطبية

تعد المحكمة الإجتماعية هي الفاصلة في المنازعة الطبية من حيث أن المشرع أعطى لكل من له الحق والمصلحة مؤمناً كان أو هيئة الضمان الإجتماعي اللجوء إلى المحكمة المختصة بالقضايا الإجتماعية لرفع دعوى بخصوص إستحالة القيام بالخبرة الطبية يجوز للمعني بالأمر باللجوء أمام القضاء من أجل إستصدار حكم تمهيدي بتعين خبير لفحص المعني بالأمر²⁷⁶ وفق ما نصت عليه المادة 19 الفقرة الثالثة من قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي أنه: " يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الإجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة إستحالة إجراء خبرة طبية على المعني²⁷⁷."

والحالة الثانية هي الطعن في قرارات هيئة الضمان الإجتماعي الذي يكون مخالفاً وغير مطابقاً لنتائج الخبرة أو إذا كانت نتائج الخبرة غير دقيقة غير تحتاج إلى خبرة أخرى لتكملها من أجل الوصول إلى نتائج الخبرة أو أن إجراءات الخبرة القضائية غير واضحة يشوبها عيب أو غموض، أو تم إختيار الخبير خارج القائمة التي يعدها الوزارة المكلفة بالصحة²⁷⁸.

ثانياً: الطعن القضائي في قرارات الولائية للعجز

فيما يخص الاعتراضات على القرارات التي تصدرها الضمان الإجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن المرض المهني أو حادث العمل أو تاريخ الشفاء أو الجبر أو حالة العجز ويعود إختصاص لجنة العجز المؤهلة عملاً بالمادة 31 من القانون 08/08، ولا ترفع أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية إذا لم يستوفي القيد الشكلي في عرض النزاع أمام

²⁷⁶ _ عشائشو سميرة، مرجع سابق، ص76.

²⁷⁷ - المادة 19 / 03 من قانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁷⁸ - عشائشو سميرة، مرجع سابق، ص77 و 83.

هذه اللجنة كما هو الشأن في حالة الطعن في قرارات هيئة الضمان الإجتماعي بناءً على طبيعتها مباشرةً أمام المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية دون عرض النزاع قبل ذلك على التسوية الداخلية إطار الخبرة الطبية وهو إجراء من النظام العام لمخالفته يؤدي إلى الحكم بعدم القبول الدعوى شكلاً²⁷⁹.

وتكون قرارات لجنة الولاية المؤهلة تكون قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 30 يوماً ابتداءً من تاريخ إستلام تبليغ القرار حسب المادة 35 من القانون 08/08 السالف الذكر²⁸⁰.

وفي هذا الشأن يجب على المشرع الجزائري أن يعيد النظر في صياغة المادة على النحو الذي يحول دون قيام أي غموض أو إبهام من حيث أطراف العلاقة القانونية والجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات القائمة بينهما والتي يكون موضوعها الطعن في قرارات اللجان الولائية للعجز مع تعزيز دور التسوية الداخلية للمنازعة الطبية²⁸¹.

الفرع الرابع

المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي

عند تدخل الطبيب أو الخبير في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي يمكن أن تترتب عليه دعوى جزائية في حالة ما إذا ارتكب فيها الطبيب أفعالاً غير مشروعة يعاقب عليها القانون كما يمكن أن يتعلق الأمر بدعوى مدنية وتتصب على إلتزام

²⁷⁹ - زبير فريال، مرجع سابق، ص33.

²⁸⁰ - المادة 35 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق.

²⁸¹ - زبير فريال، مرجع سابق، ص33.

الطبيب الذي ألحق بغيره فعل ضار بالتعويض فعليه فإن الدعوى الجزائية تسعى إلى حماية النظام العام أما الدعوى المدنية فإن الهدف منها هو حماية حقوق الأفراد²⁸² وإنطلاقاً من هذا المبدأ أجاز قانون الضمان الإجتماعي برفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة لإثبات المسؤولية الجزائية أو المدنية الناتجة عن الغش أو الأخطاء أو التجاوز الذي يقع من الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة والقابلات أثناء ممارسة نشاطهم الطبي حيث يتعرضون إلى الحبس أو الغرامات المالية²⁸³.

أولاً: المحكمة المختصة في الفصل في قرارات المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي

تختص المحكمة المدنية في الفصل في مثل هذه المنازعات لإثبات المخالفات التي يرتكبها الأشخاص المذكرون أعلاه بمناسبة تأدية نشاطاتهم وذلك لإثبات المسؤولية المدنية القائمة على الخطأ الضرر والعلاقة السببية طبقاً للمواد 124 إلى 133 من القانون المدني وهذا من أجل تفادي الخسائر المالية التي تكون في ذمة الضمان الإجتماعي في حالة تزعم وجود المرض المهني أو إصابة من جراء حوادث العمل، وبعد إستكمال الملف وثبوت قيام المسؤولية بصورة واضحة و قطعية على عاتق الطبيب أو الخبير تبقى مسألة تقدير التعويض

²⁸² - جعيجي عبد المالك، منازعات الضمان الإجتماعي وتسويتها في مجال التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة تكوين المتخصصين في القضاء، معهد تكوين القضاة، الجزائر، 2001، ص103.

²⁸³ - لقد نصت المادة 84 من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي صراحةً على الغرامات والحبس للأشخاص المذكورين أعلاه في ما يلي: دون الإخلال بأحكام التشريعية المعمول بها، يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثمانية عشر (18) شهراً أو بغرامة مالية من مائة ألف دينار (100000) إلى مائتين ألف دينار (250000) كل طبيب أو صيدا لي أو جراح أسنان أو قابلة وصف عمداً الحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها.

المطالب به والذي يجب أن يكون بالقدر الذي يجبر به الضرر، الذي من شأنه إعادة التوازن في الذمة المالية للمضرور على الحالة التي كانت عليها قبل وقوع الضرر²⁸⁴.

أما إختصاص المحكمة الجزائية فإنها تنتظر في جميع المناورات التي يقوم بها الأطباء سواء المتعلقة بإخفاء وجود مرض أو عاهة أو إعطاء معلومات كاذبة عن مصدر المرض أو عن سبب الوفاة وهذا ما نصت عليها المادة 226 من قانون العقوبات على: "كل طبيب أو جراح أو طبيب أسنان أو ملاحظ صحي أو قابلة قدر كذبا بوجود أو بإخفاء وجود مرض أو عاهة أو حمل أو أعطى بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب الوفاة وذلك إثناء تأدية وظيفة وبغرض محاباة لأحد الأشخاص يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاثة سنوات ما لم يكن الفعل إحدى الجرائم الأثمد المنصوص عليها في المواد من 126 إلى 134"²⁸⁵.

ثانيا: الطعن القضائي في القرارات الصادرة من المنازعة الطبية ذات الطابع الطبي

يخضع الحكم الصادر عن المحاكم الجزائية لطرق الطعن العادية والمتمثلة في المعارضة إذا كان الحكم قد صدر غيابياً، ويكون الإستئناف في حالة صدوره حضورياً طبقاً للمادة 340 وبعدها من نفس القانون فالمعارضة تتم أمام الجهة التي أصدرت الحكم في مهلة 10 أيام من تاريخ تبليغ الحكم الغيابي عملاً بالمادة 411 من القانون المذكور أعلاه في حين أن الإستئناف يرفع أمام المجلس القضائي الواقع في دائرة إختصاص لمحكمة مصدر الحكم²⁸⁶.

²⁸⁴ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 122.

²⁸⁵ - المادة 226 من أمر رقم 156/66، مؤرخ في 08/06/1966، يتضمن قانون العقوبات، معدل و متمم، المنشور

على الموقع: www.joradp.dz

²⁸⁶ - كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 111.

خاتمة

خاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية من بين موضوعات التي لقيت إهتمام واسعاً من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال خصوصاً أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للحد من وقوعها نظراً لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها، ويرجع سببها لعدم إتباع العمال لتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل، وبالتالي يكون العامل هو العنصر الحساس الذي يلعب دوراً أساسياً في تزايد هذه الظاهرة ومن جهة أخرى يجب على أصحاب العمل أن يوفر بيئة عمل مناسبة وأمنة وصحية لتمكينهم من أداء مهامهم على أحسن وجه ولتفادي هذه الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية .

وتؤدي الحوادث والإعتلالات الصحية المرتبطة بالعمل إلى عواقب إنسانية واقتصادية غير محتملة بالنسبة للعمال وعائلاتهم وهي تمتد لتشمل كل المؤسسات والمجتمع ككل.

ونظراً لحساسية هذه المخاطر فقد كرس المشرع نظاماً قانونياً خاص يهدف إلى التوسيع في مجال المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية بهدف ضمان حماية كاملة شاملة لعدد من الأشخاص والفئات.

ويظهر ذلك في إعداد المشرع الجزائري لمجموعة من النصوص الصادرة في سنة 1983 المتعلقة بميدان الضمان الإجتماعي رغبة منه في ضمان حماية إجتماعية كافية للمؤمنين الذين تعترضهم في بعض الحالات مخاطر إجتماعية كحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتجدر الإشارة أن المشكل الرئيسي يكمن في إثبات الصفة المهنية للحدث من طرف العامل في حالة تعرضه لحدث عمل أثناء أو بمناسبة العمل، ويعتبر إثبات الصفة المهنية للمرض المهني الذي يصيب العامل بالتصريح به أمام هيئة الضمان الإجتماعي وفقاً لأجل

قانونية محددة للحصول على التعويض من طرف هيئة الضمان الإجتماعي وتقوم هذه الأخيرة في الفصل في الطابع المهني للحادث أو المرض وفقا لأجال وإجراءات محددة.

وبعد إثبات الطابع المهني للحادث أو المرض المهني من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الإجتماعي هنا يكون حق المؤمن له بإستحقاق التعويض عن كل الإصابات التي قد تسبب له عجزا كلي أو جزئي دائم أو المؤقت، وهي عبارة عن أداءات عينية أو نقدية، ولكن في حالة تقدير قيمة الأداءات تقديرا مجحفا في حق المؤمن له ينشب نزاع بينه وبين هيئة الضمان الإجتماعي من أجل إستفاء حقه ويكون ذلك أمام اللجان المؤهلة للطعن المسبق وفقا لأجال محددة، وفي حالة ما إذا صدر عن هذه اللجان قرار بالرفض، يكون للمؤمن له طريق ثاني من أجل استفاء حقوقهم المطالبة القضائية أمام المحكمة الإجتماعية المختصة وفقا لإجراءات وإشكاليات قانونية محددة.

ومن خلال دارستنا نستنتج مجموعة من الملاحظات أهمها:

_ إن المشرع الجزائري أحسن في إعطاء أجال للتصريح بالمرض المهني وحادث عمل من حيث أن أعطى أجال التصريح قصيرة بالنسبة للحوادث العمل، ومدد أجال فيما يخص الأمراض المهنية لأنها قد تظهر بعد إنقطاع علاقة العمل وهذا ما يصعب في تحديد المرض كونه عاديا أو ذو صفة مهنية.

_ إن المشرع الجزائري أحسن في إعطاء للمؤمن له إمكانيات الطعن ضد القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، أمام اللجان المؤهلة للطعن المسبق (التسوية الداخلية)، رغبة منه في حماية حق المؤمن له من إستفاء حقه من التعويض في مدة قصيرة تفاديا من اللجوء إلى القضاء المعرف بطول إجراءات التقاضي وإرتفاع التكاليف والمصاريف القضائية، فإن المشرع إذن يحمي المؤمن له بصفة غير مباشرة من اللجوء إلى القضاء حيث جعله كحل

نهائي في حالة ما إذا فشل المؤمن له في استقاء حقه أمام اللجان الداخلية المؤهلة للطعن المسبق.

_ لكن المشرع الجزائري أغفل عن بعض النقاط الضرورية التي ندعوه إلى إعادة النظر فيها وهي:

_ صعوبة تكيف المرض المهني وذلك لعدم إعطائنا جدول مفصل يبين فيه قائمة الأمراض التي تندرج ضمن قائمة الأمراض المهنية لأن هناك العديد من الأمراض الجديدة والتي لها طابع مهني، وهي لم يتم إدراجها ضمن جدول الأمراض المهنية .

_ يجب عليه أن يتخذ إجراءات جد صرامة ضد أرباب العمل في حالة عدم حرصهم أو عدم بذلهم العناية الكافية على توفر محيط وبيئة سليمة ومناسبة للعمل وكذلك كل وسائل الوقاية والأمن من الحوادث العمل والأمراض المهنية ويجب على الهيئة المستخدمة تعريف العمال بمخاطر الآلات، وكيفية استخدامها، كما يجب إلزام العمال بإرتداء لباس العمل المناسب من حذاء، قبعات، قفازاتالخ.

_ يحتم على هيئة الضمان الإجتماعي إجراء المراقبة الطبية عن طريق طبيب حيادي أي لا يجب أن يكون تابعا لها.

_ توضيح الجهة القضائية المختصة في النظر في القرارات الصادرة عن هيئة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن لأن في المادة 15 من قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لم يحدد نوع المحكمة المختصة التي تفصل في النزاع فهل تكون محكمة إجتماعية أو مدنية، وعلى هذا الأساس أسندت بعض النزاعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى إختصاص القضاء المدني، والجنائي، وهذا ما يثير الجدل حول مسألة الإختصاص .

_ إن المنازعة الطبية في الكثير من الأحيان يمكن أن تخطئ في إعطاء الطابع المهني للحادث أو المرض بالاستعانة بالطبيب المستشار وبالتالي يجب على المؤمن له العودة إلى القضاء للمطالبة بحقه وهذا ما يهدر وقت المؤمن له من استنفاء حقه وعلى هذا يجب على المشرع إعادة النظر فيه، مثلا أن يكون الإستعانة بالطبيب المستشار أكثر من طبيب لتأكد من صحة رأي الطبيب المستشار الأول قبل اللجوء إلى القضاء.

_ المنازعة التقنية في حوادث العمل والأمراض المهنية لا تكفي للفض المنازعات بمجرد التسوية الإدارية فلا بدا من التسوية القضائية حتى لا تهدر حقوق المؤمن لهم.

_ وضع قوانين واضحة للضمان إستقلال لجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق عن هيئة الضمان الإجتماعي سواء من حيث إنجاز مهامها أو من حيث سير نشاطها .

_ أن يتولى القاضي الإجتماعي المراقبة والإشراف على اللجان حتى يأخذ الأمر بجدية وصرامة.

_ يجب أن تكون قرارات اللجان الوطنية، الولائية المؤهلة للطعن المسبق وكذا أحكام القضاء أحكام معروفة لدى الجمهور خاصة العمال، وذلك بنشرها حتى ننضم لهم الحماية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية وجميع حقوقهم الدستورية وتشريع الضمان الإجتماعي.

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

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ-الكتب

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط الثالثة، 2005.
- 2- السنهوري عبد الرزاق احمد، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
- 3- الطباخ شريف، جرائم الجرح والضرب وإعطاء الموارد الضارة وإصابات العمل والعاهات، دار الفكر الحلبي، مصر، 2004.
- 4- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، ط 3، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 5- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي: منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة لثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 6- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 7- دسوقي محمد إبراهيم، التعويض عن الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية والنشر والتوزيع، مصر، د س ن.
- 8- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

قائمة المراجع

- 9- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 10-----، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 11-----، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 12-صخري مصطفى، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة الجامعية للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
- 13- فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة، مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر، مصر، 1981.
- 14- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 15- موسى أبو دهيم، حول التأمينات الإجتماعية، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطنين لنشر و التوزيع، ط6، فلسطين، 2001.
- ب-المذكرات العلمية**
- ب1- مذكرات القضاة**
- 1- جيعي عبد المالك، منازعات الضمان الإجتماعي وتسويتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة تكوين المتخصصين في القضاء، معهد تكوين القضاة، الجزائر، 2001.
- 2- كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، 2006.

ب2- المذكرات الجامعية

✓ رسالة الدكتوراه

زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة لنيل شهادة دكتوراة الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

✓ مذكرات الماجستير و الماستر

❖ مذكرات الماجستير

1- بايك ناصر، إقتران حادث العمل بحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

2- زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015.

3- عشايشو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د س م.

4- عويسات تكليت، طرق التحصيل الجبرية والمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق 1، بن عكنون، الجزائر، 2010.

5- فرشان فتيحة، نظام التأمينات عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.

قائمة المراجع

- 6- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 7- كشيده باديس، المخاطر المضمونة وأليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.

❖ مذكرات الماستر

- 1- أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014.
- 2_ حميداني سارة وبخوش ربيعة مروة، المنازعات التقنية في مجال الضمان الإجتماعي في مواجهة مسؤولية الأطباء، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- 3- عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الجلاي بونعامة، خميس مليانة، 2015.
- 4- مالكي محمد نجيم وأسماء بسامي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلاي بونعامة، خميس مليانة، 2015.
- 5- ياحو نعيمة وعميرو نعيمة، التعويض عن الأضرار الناشئة عن تزامن حادث العمل وحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2013.

❖ مذكرة اللسانس

زبير فريال، منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة لسانس الأكاديمي في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

ج-المجلات

1_ ذيب عبد السلام، "المنازعات في الضمان الاجتماعي"، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 1996.

2_ محادي مبروك، "المنازعات العمل والأمراض المهنية"، المجلة القضائية، الجزء الثاني، الجزائر، 1997.

د-المدخلات

1-سماتي الطيب، "الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، خلال الفترة 25 و 26 ابريل، 2011، ص ص 41، 50.

2- زيدان محمد و يعقو محمد، "الصناعة التأمينية:الواقع العلمي وأفاق التطوير"، ملتقى الدولي السابع، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بن بوعلي بالشف ، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012، ص ص 05، 07.

هـ_المقابلات

مقابلة شخصية: مع العون المشرف في خلية الإستقبال والإتصال والإصغاء لهيئة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، حول إجراءات التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية وتقدير التعويض ، بجاية، يوم 2016/04/10، على الساعة 10 و 45 دقيقة.

و-النصوص القانونية

أ-الدستور

دستور 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 483/96، مؤرخ في 7 ديسمبر 1997، ج ر عدد 76، صادر سنة 1996، متمم بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 افريل 2002، ج ر عدد 25، صادر سنة 2002، معدل بموجب القانون رقم 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، صادرة في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب القانون رقم 01/16 مؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر عدد 14، مؤرخ في 07 مارس 2016.

ب -النصوص التشريعية

1- أمر رقم 156/66، مؤرخ في 08 /06/1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم، المنشور على الموقع : www.joradp.com

2-أمر رقم 58/75، المؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 05/07، المؤرخ في 13/05/2007، ج ر عدد 31، صادر بتاريخ 13/05/2007.

3-قانون رقم 11/83، المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم، المنشور على الموقع : www.joradp.com

4-قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتعاقد، ج ر عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل و متمم المنشور على الموقع : www.joradp.com

5-قانون رقم 13/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 مؤرخ في 06_07_1996، ج ر عدد 42، صادرة بتاريخ 07_07_1996.

قائمة المراجع

6- قانون رقم 14/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالقانون رقم 15/86 مؤرخ في 1986/12/29، بالقانون رقم 12/96 مؤرخ في 1998/12/31، بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 2004/11/10، ج ر عدد 72، صادرة بتاريخ 2004/11/13.

7- قانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادرة في 05 يوليو 1983، معدل و متمم بالقانون 15/86 مؤرخ في 1986/12/29، بالقانون 10/99 مؤرخ في 1999/11/11، ج ر عدد 80، صادر بتاريخ 1999/11/14، "ملغى".

8- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادرة في 1990/04/25، معدل ومتمم، المنشور على الموقع : www.joradp.com

9- قانون رقم 10/09 مؤرخ في 11 نوفمبر 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 80، صادر بتاريخ 1999/11/14.

10- قانون رقم 08/08 مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11، صادرة في 2008/03/02.

11- قانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن الإجراءات المدنية و الادارية، ج ر عدد 21، صادرة بتاريخ 2008/05/23.

ج-النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم التنفيذي رقم 28/84، المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 07، صادرة بتاريخ 14/02/1984.
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 72/09 مؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها و سيرها، ج ر عدد 11، صادرة بتاريخ 11 فبراير 2009.
- 4- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقه او 2، ج ر عدد 16، صادرة في 23 مارس 1997.

ثانيا: باللغة الفرنسية

A- ouvrages :

- 1- DELEVOYE Jean-Paul, Le guide de l'expertise médicale amiable en 10 points, Le médiateur de la république, France, Sant date.
- 2- DEPEYROUX Jean-Jaque, Droit de la sécurité sociale, 6^{eme} édition, Dalloz, Paris, 1975.
- 3-DEPEYROUX Jean-Jaque, Droit de la sécurité sociale, 15^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2005.
- 4- KESSLER Francis, Droit de la protection sociale, 2^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2005.

B- mémoires :

- 1-jean- philippe etAnne SERRA, Accident de travail et maladie professionnelle en France, critères de tarification, système de bonus-malus, mémoire d'actuariat, Centre d'étude actuarielle, 2005.
- 2-KOEPER Learence, L'expertise médicale en matière d'accident de travail et maladie professionnelle, présenté pour l'obtention de master 2, Droit sociale voie professionnelle, Faculté de droit et sciences politiques et de gestion, Université robet Schuman, France, 2007.

الملخص:

يقتضي هذا البحث إلى دراسة نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية و ذلك لغرض الوصول لمعرفة ماذا حققت قوانين حوادث العمل و الأمراض المهنية الغاية المرجو منها هي ضمان حق العامل عند إصابته بحدوث عمل أو مرض مهني التي قد تؤدي به إلى فقدان القدرة عن العمل و بالتالي إنقطاع الأجر.

و على هذا الأساس يمكن القول أن العامل لكي يكون له الحق في الإستفادة من الحماية القانونية المقررة في نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية يجب عليه أن يقوم بالتصريح بحدوث العمل و الأمراض المهنية وفق الأجل المحددة في القانون وفي حالة عدم إستفاء حقه أمكن المشرع له طريقين من أجل إستفاء حقه و هذا يكون باللجوء أمام التسوية الودية أولاً و في حالة إخفاق هذه الأخيرة يمكن اللجوء أمام القضاءي.

Résumé

IL apparait que cette recherche d'étude du régime de l'accident de travail et les maladies professionnelle, Et cela est du a une étude analytique. Dans le but d'arriver à détecter les lois des accidents de travail et les maladies professionnel attendues et bien ce qui assuré le travailleurs en rependant a ces attentes et sa prise en charge totale en cas d'accident de travail ou une maladie professionnelle. Tout cela engendre bien évidemment une incapacité du travail et le non-paiement.

IL est à retenir pour qu'un travailleurs, Soit protégé par la lois portant sur le régime des accident de travail et les maladies professionnelle, IL est donc l'obligation déclarer son cas sous le délai indiqué par la loi. Le cas ou le travailleurs na pas atteint le délai exige et na eu ses droit d'assurance social, Le loi lui offre deux possibilités