



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

التعويض عن حوادث العمل

في

القانون الجزائي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الخاص الشامل

من إعداد الطالبتين: إشراف الأستاذ:

أسلاط وردة لاذ. موساسب زهير

عزازقة كهيبة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ (ة): يعقوب زينة..... رئيسة

الأستاذ د. موساسب زهير.....

الأستاذ (ة): مقراني زكرياء..... ممتحنا

تاريخ: 2018/06/25



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

التعويض عن حوادث العمل

في

القانون الجزائي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الخاص الشامل

من إعداد الطالبتين: إشراف الأستاذ:

أسلاط وردة لاذ. موساسب زهير

عزازقة كهيبة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ (): يعقوب زينة..... رئيسة

الأستاذ د. موساسب زهير.....

الأستاذ (): مقراني زكرياء..... ممتحنا

تاريخ: 2018/06/25

مقدمة

منذ وجود الإنسان على سطح الأرض يسعى دائماً وراء تحقيق رزقه ليضمن مستلزمات حياته اليومية بفضل ما يقوم به من عمل من جهة، ومن جهة أخرى يجد نفسه مطالباً بحماية نفسه من الأخطار التي يتعرض لها مقابل هذا السعي.

فمع مرور السنين تغيرت الوسائل التي يستعملها الإنسان لكسب رزقه خاصة مع ظهور الثورة الصناعية، وما ترتب عنها من ظهور مختلف الآلات التي يستخدمها العامل لأداء مختلف وظائفه.

لقد تحقق رقي الدول الحديثة بفضل التطور الصناعي، مما أدب إلى زيادة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة خطورة الصناعة بحد ذاتها، وذلك، بما تعتمد عليه من آلات و مواد كيميائية خطيرة و غيرها، وهذا ما يهدد صحة و سلامة العامل، لدرجة تستوجب توفير الحماية الضرورية من خطر هذه الإصابات.¹

فمهما بلغت الثورة الصناعية للبشرية من إبداع و تقدم علمي يفيد البشرية، إلا أن ذلك يجب ألا يسلب العامل مكانته و أهميته الإنتاجية، فهو يظل سيد في مجال الإنتاج، كما أن العمل هو مصدر الرزق من جهة، غير أنه يمكن أن يكون مصدر هلاك العامل من جهة أخرى.²

فالمخاطر المهنية الناتجة عن حوادث العمل قد تؤدي بالعامل إلى عجزه سواء كان عجزاً مؤقتاً أو عجزاً دائماً، وبالتالي يتوقف العامل عن تحقيق الدخل الذي يحتاجه لتغطية متطلباته المعيشية بالإضافة إلى حاجته إلى العلاج و الرعاية الطبية و غيرها، حتى يشفى و يتعافى. كما يمكن أيضاً أن تؤدي به إلى الوفاة، وهو ما يفرض التفكير في إيجاد حلول تضمن للعامل الظروف الملائمة للحفاظ على مستوى معيشته.

¹ - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل و التعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، عمان، 2010، ص. 19.

² - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،

2010، ص. 20.

وقد جعل المؤسس الدستوري الجزائري الحماية و الرعاية الصحية حقا أساسيا للعامل، حسب ما نصت عليه المادة 55 من دستور سنة 1996 على مايلي: "لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن و النظافة".

ولهذا نجد أن المشرع الجزائري جسد هذا التوجيه الدستوري، بوضع أسس و ترتيبات من أجل حماية العامل و صيانة حقوقه، وصدرت بالتالي مجموعة من القوانين و المراسيم لتكفل حماية العمال من الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها خلال ممارستهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك عن طريق تعويض الضرر طبقا لما يقتضيه القانون باللجوء إلى مؤسسات تابعة للدولة تتمثل في هيئة الضمان الإجتماعي، التي تقوم بتسيير ما يسمى بالأخطار الإجتماعية¹.

و من هذا المنطلق يقتصر هذا البحث أساسا على التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره بإعتباره أكثر الأخطار وقوعا من الناحية العملية، و التي إهتم المشرع بها أكثر من غير ها حيث يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي، و طرأ في إطار علاقة عمل و فقا لمقتضيات المادة 06 من القانون 83-13.²

سواء بفعل أو بمناسبة العمل لكل شخص أجبر و كل من يعمل بأي صفة و أي مكان، سواء لدى واحد أو أكثر من من أصحاب الأعمال أو رؤساء المؤسسات و المشروعات.³

¹ - المادة 69 من دستور 2016، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 7 ديسمبر 1997، ج ر عدد 76، صادر سنة 1996، متمم بالقانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25، صادر سنة 2002، معدل بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، صادرة في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب القانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14، مؤرخ في 07 مارس 2016.

² - المادة 06 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق حوادث العمل و الأمراض المهنية، ج. ر. ج. عدد 28، صادرة في 05 يوليو 1983، معدل و متمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06-07-1996، ج. ر. ج. عدد 42،

صادرة بتاريخ 07-07-1996.

³ - DUPEYROUX Jean Jaque, **Droit de la sécurité sociale** ; 15eme édition, Dalloz ; Paris, 2005 ; p 629.

و تكمن أهمية الموضوع في كون الدراسة تهدف إلى بيان حقوق العمل في مواجهة رب العمل من جهة، و من جهة أخرى الجهة المكلفة بالتعويض، و كذلك لتحقيق العدالة بتطبيق النصوص القانونية التي تكون الغاية منها التوفيق بين مصلحة رب العمل و العامل، فكل طرف مسؤول عن إلتزاماته القانونية و التعاقدية، وهو مطالب بعدم التعدد على حقوق الطرف الآخر.

تعود أسباب إختيار الموضوع إلى التزايد المفرط لحوادث في العمل و ارتفاع عدد الضحايا، خاصة أن العمال غالبا ما يجهلون الإجراءات الواجب مراعاتها في حالة وقوع حادث عمل، وهو ما يؤدي إلى ضياع حقوقهم و حرمانهم من التعويض المقرر لهم.

و تنصب دراسة الموضوع على التعويض عن حوادث العمل في القانون الجزائري، وذلك بعرض مختلف المراحل التي مر بها، و البحث عن العناصر الواجب توافرها في الواقعة حتى تكيف على أنها حادث عمل، و الإجراءات الواجب القيام بها عند وقوع حادث العمل بتحديد المستفيدين من التغطية الإجتماعية من جهة، و ضرورة الإبلاغ عن الحادث لدى الجهة المختصة من جهة أخرى، و معرفة التعويضات الممنوحة في مجال حوادث العمل و طرق المطالبة بها: أما في حالة نشوء المنازعات فلا بد من إيجاد طرق لحلها للحصول على التعويض و إقرار الحماية الإجتماعية

وللإلمام بموضوع هذه المذكرة لما يثيره من نقاط إهتمام متعددة و مترابطة يتعين طرح الإشكالية التالية:

ما هو نطاق ومدى التعويض المقرر للضحية في حوادث العمل في القانون الجزائري؟

لمعالجة هذه الإشكالية يستوجب طرح أسئلة البحث الآتية:

__ ماهي شروط تحقق حالة حادث العمل؟

__ فيما تتمثل إجراءات إثبات حوادث العمل؟

_مامدى إستحقاق التعويض من طرف العامل؟

_ ماهي طرق المطالبة بالتعويض المستحق نظير حوادث العمل؟

أما الصعوبات التي وجدت إعترضت محاولة الإلمام بموضوع هذه المذكرة تتمثل :

_قلة المؤلفات التي تناولت أحكام التعويض عن إصابات العمل في القانون الجزائري بشكل مستقل عن فروع التأمينات الإجتماعية.

وللإجابة على إشكالية الموضوع تم الإعتماد على خطة ثنائية التقسيم المتكونة من فصلين،
بتخصيص الفصل الأول لماهية حوادث العمل و الذي يشمل على مبحثين يتمحور أولهما حول حوادث
العمل و الثاني حول الإصابات بسبب العمل.

أما في الفصل الثاني مخصص في إستحقاق التعويض عن حوادث العمل، فقد إنصب الإهتمام في
المبحث الأول على ضوابط و أداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل و في المبحث الثاني تم
التركيز على طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أغلى وأعز شخصين

على قلبي.

أمي ثم أمي ثم أمي ثم أبي.

أطال الله في عمرهما.

إلى أختي الحبيبة نجاة وأخي العزيز حبيب.

إلى ابنة أختي الغالية رانية.

وإلى رفيق دربي.

إهداء

أهدي هذا البحث المتواضع

إلى والديّ الكريمين أطال الله في عمرهما و أتممهما

الصحة والعافية و الهناء،

إلى إخواني و أختي،

إلى صديقاتي و زملائي في الدراسة،

إلى كل من ساعدني و ساهم في إنجاز هذه المذكرة.

الشكر و العرفان

الشكر و الحمد لله الذي هدانا ووفقنا، و الصلاة و السلام
على رسول الله صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بالشكر الجزيل و التقدير إلى الأستاذ المشرف
على هذا العمل:

موسى زهير الذي أشرف على إنجاز هذه المذكرة و
نشكره على كل التوجيهات و النصائح التي قدمها لنا،
فتوجه له أسمى عبارات الإمتنان و العرفان.

كما نتوجه بالشكر إلى لجنة المناقشة و كل التقدير و
الإحترام.

كما نشكر كل من ساندنا في إنجاز هذا العمل.

قائمة المختصرات

1- باللغة العربية

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

د.ب.ن: دون بلد النشر

د.س.ن: دون سنة النشر

ص: صفحة

ص ص: من صفحة إلى صفحة

2- باللغة الفرنسية

Op.cit : ouvrage précédemment cité

P: page

الفصل الأول

ماهية حوادث العمل

يعتبر العامل المورد البشري والمحرك الأساسي لكل مؤسسة، ويفترض أنه يؤدي عمله في بيئة مناسبة تسمح بتحسين أدائه وزيادة مردوديته، والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما يجعل الإهتمام بسلامة العاملين في مواقع عملهم السبيل الأمثل، لتفادي الخسارة المحتملة التي قد تلحق بالمؤسسات المستخدمة لهم.

وبالرغم من تدابير الأمن والوقاية، التي تتخذها المؤسسات المستخدمة تشهد أماكن العمل وقوع العديد من الحوادث بمختلف أنواعها، تتطلب في هذا المقام تحديد مفهوم حوادث العمل (المبحث الأول)، والإصابات الناشئة عن هذه الحوادث (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم حوادث العمل

يأخذ الحادث بصفة عامة معنى الواقعة غير المخطط لها مسبقاً تقع نتيجة لظروف غير سليمة وتتسبب في وقوع عطل أو تؤدي إلى حدوث خسارة، ويعد من حوادث العمل في الاجتهاد الفقهي " كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان، وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة، والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة...¹."

وإذا كانت حوادث العمل تعود في الأساس إلى عوامل مختلفة سواء كانت بيئية أو تنظيمية أو إنسانية ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملامته للعمل الذي يقوم به، فإن أصحاب العمل يرجعونها إلى إهمال العمال وقلة انتباههم وتركيزهم، بينما يرجعها العمال إلى نقص قواعد السلامة المهنية في البيئة التي يباشرون فيها عملهم.

¹ - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص. 52.

ولتحقق هذه الحوادث يجب توفر شروط وجودها ووضوح كفاءات إثباتها، مما يستوجب التمييز بين حالات تحقق حوادث العمل (المطلب الأول)، وإجراءات إثباتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

حالات تحقق حوادث العمل

لا يمكن في نظر المشرع الجزائري أن تتحقق حوادث العمل إلا إذا توفرت الشروط المنصوص عليها في القانون المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تسمح بتكييف الواقعة أو الحادث كحادث عمل¹، ويلاحظ على هذه الشروط أنها تتخذ شكل الشروط العامة (الفرع الأول)، و الشروط الخاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الشروط العامة لحوادث العمل

تنص المادة 06 من القانون 83-13 السالف الذكر على مايلي " يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي و طرأ في اطار علاقة العمل"²، ويتضح من نص هذه المادة أن ثمة شروط عامة يجب توافرها لتكييف الإصابة كحادث عمل.

أولاً: شرط جسمانية الحادث

يجب لاعتبار الإصابة كحادث عمل أن يترتب عليها ضرر جسماني أي ضرر مادي يمس بجسم العامل سواء كان ظاهرياً أو خفياً أو داخلياً أو خارجياً كالجروح وكسور العظام وفقدان الأعضاء والإختلال العصبي والاضطرابات الخفية، ومن جهة أخرى تغاضى المشرع الجزائري عن الإصابة الذهنية أو العقلية، كما لا يعتبر حادث العمل الحادث الذي يصيب العامل في شرفه أو سمعته أو ماله³، وبالتالي

¹ - وزارة صالحي الواسعة، "الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة العدد 30، ديسمبر 2008، ص.168.

² - المادة 06 من القانون 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق

³ - تكوك شريفة، "حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري"، مجلة الباحث للدراسة الأكاديمية، جامعة مستغانم، العدد العاشر، الجزائر، جانفي 2017، ص.204.

فهو كل أذى يلحق بجسم العامل، ومن شأنه أن يمس بالأداء الوظيفي لأحد أعضائه أو يفقده حياته، ووفقا لقانون حوادث العمل و الأمراض المهنية لا يستحق العامل التعويض عن الأضرار التي لا تمس بجسمه كتلف سيارته داخل المعمل الذي يعمل فيه، فهنا يكون التعويض وفقا لقواعد المسؤولية المدنية¹.

وبلاحظ هنا أن المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أخذت بعبارة إصابة بدنية، ولم تتطرق إلى الضرر اللاحق بالضحية بما أنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل، و لكن الضرر اللاحق به لا يكون بالضرورة ضررا جسمانيا²، وكمثال على ذلك سماع صوت انفجار كبير قد يؤدي الى تضرر حاسة السمع، فالضرر للاحق بالمصاب بحادث عمل لا يكون جسمانيا في هذه الحالة لا يوجد أي إحتكاك مادي بجسم الإنسان، ومفاد هذا الشرط هو ضرورة إلحاق الحادث بالضحية ضررا جسمانيا لإعتباره حادث عمل³.

ثانيا: فجائية الحادث

يجب أن يكون سبب الحادث فجائيا غير متوقع حدوثه، باعتبار أنه لو كان غير ذلك لأمكن تفاديه أو الوقاية منه باتخاذ إجراءات الحيطة والحذر⁴. بحيث يبدأ الحادث وينتهي في فترة زمنية وجيزة بشكل يمكن تحديد فترة بداية الحادث أو نهايته كالسقوط أو الانفجار⁵، أما إذا إستغرقت الواقعة زمنا معينا فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لايمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضاللا

¹ - وزارة صالحي الواسعة، مرجع سابق، ص.168.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميلة الجزائر، 2010، ص.19.

³ - وزارة صالحي الواسعة، مرجع سابق، ص.168.

⁴ - المرجع نفسه، ص. 169.

⁵ - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص.50.

بعد فترة وجيزة من الوقت أما إذا ظهرت أثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فيجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر¹.

حيث نص المشرع الجزائري في نص المادة 09 من القانون 83-13 على مايلي: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته، و إما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل مالم يثبت العكس"².

ولهذا فإن عنصر فجائية الحادث تمسك به القضاء من أجل مدّ الحماية القانونية المقررة في قانون، ولكن الإصابات التي قد تتخلف في الظهور مثل الجروح الداخلية والإضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة، لكن لايعلم بها المصاب، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهذا الأمر يفتقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل، وكننتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون³.

ثالثا: القوة الخارجية

يشترط كذلك وفقا لنص المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أن يكون الفعل المنشئ للضرر راجعا إلى قوة خارجية، ويقصد بها أن يقع الحادث بفعل قوة خارجية عن جسم المصاب، كأن يصاب العامل بجروح نتيجة انفجار آلة، وبعيدة عن التكوين الجسمي له، وليس نتيجة حالة مرضية سابقة. ولا يشترط في الأصل الخارجي للإصابة أن يكون ماديا ملموسا، بل يكفي أن يكون معنويا كالتأثير في شعور المؤمن عليه الذي يؤدي إلى إحداث الإصابة وتطبيقا لذلك فقد اعتبر القضاء إصابة عامل بسبب فزعه و إحساسه بالخوف من منظر حريق.

¹ - مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة الماستر، تخصص قانون الضمان

الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2015، ص.21.

² - المادة 09 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، مرجع سابق، ص.23.

إصابة عمل وفاة العامل بسبب فزعه و إحساسه بالخوف من منظر حريق، على الرغم من عدم إصابته مباشرة بالإختناق أو الإحترق¹.

الفرع الثاني

الشروط الخاصة لحوادث العمل

أورد المشرع الجزائري في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شروط خاصة يجب أن تجتمع مع الشروط العامة لاعتبار الحادث إصابة عمل بإضافته في الفقرة الثانية من المادة 6 من ذات القانون عبارة " **وطراً في إطار علاقة عمل**"، وهذه العبارة تحمل مجموعة من الشروط الخاصة لإعتبار الحادث حدث عمل.

أولاً: وجود علاقة عمل

نصت المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " **تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق للمعنيين وواجباتهم وفق ما حدده التشريع و التنظيم والإتفاقيات الجماعية وعقد العمل**"²، وأضافت أيضاً المادتان 09 و 10 القانون 90-11 " **أن عقد العمل يكون حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ، ويمكن إثبات عقد العمل بكافة وسائل الإثبات**"³، وفي حالة وقوع حادث العمل أثناء فترة التعليق لايعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه وقع أثناء خروجه عن رقابة و إشراف صاحب العمل، و إذا كان العكس يعتبر الحادث حادث عمل إذا توفرت شروطه.

¹ - أحمد محمد محرز، " فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري"، مجلة العلوم القانونية، السنة الأولى، العدد الأول، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، جويلية، 1982، ص.68.

² - المادة 08 من القانون 90-11 مؤرخ في 21-04-1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، صادرة في 25-04-1990

³ - المادة 09 و 10 من القانون 90-11، المرجع نفسه.

أثناء خروجه عن رقابة وإشراف صاحب العمل، وإذا كان العكس يعتبر الحادث حادث عمل إذا توفرت شروطه¹

ثانياً: وقوع الحادث أثناء العمل

لا يكفي لإعتبار حادث العمل إصابة العامل بضرر يمس بجسمه ويكون سببه خارجي ومفاجئ، بل لا بد أن يقع هذا الحادث أثناء تأدية العامل مهامه المستندة إليه، فمتى وقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله في مكان ووقت العمل يعتبر الحادث حادث عمل².

ويستخلص من نص المادة 06 من القانون 83-13 أن المشرع الجزائري إشتراط لتكييف الحادث أنه حادث عمل أن يطرأ هذا الحادث في إطار علاقة، عمل بمعنى وقوع الحادث في الفترة التي يكون فيها

العامل تحت إشراف و سلطة صاحب العمل أو المستخدم³.

والأصل في إصابات العمل أن تقع أثناء قيام العامل بعمله في الوقت المحدد للعمل، وكذلك في محل العمل الذي يعتبر مركز العمل، وهذا النوع من الحوادث تعتبر أنها وقعت أثناء العمل إذا توفر الرابط الزمني والمكاني للعمل⁴.

1- الارتباط الزمني بالعمل

يعني أن يقع الحادث في زمن ووقت العمل وجود ترابط زمني بين العمل والحادث، 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:

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

² - تكوك شريفة، مرجع سابق، ص.205.

³ - زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص.171.

⁴ - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص.30.

أ-الأوقات السابقة واللاحقة عن العمل الفعلي

من 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 أيضا بقاء العامل بعد إنتهاء ساعات العمل لنفس الغرض، فإذا كان ساعات العمل تبدأ مثلا على الساعة الثامنة صباحا حتى الثالثة زوالا ، فإن العامل قد يتواجد في منشأ أو مكان العمل منذ الساعة السابعة ونصف صباحا الى غاية الساعة الثالثة و نصف مساء، فإذا وقع للعامل أي حادث خلال هذه المدة فإنه يعد حادث عمل¹.

ب-الإصابة أثناء فترة الراحة

لقد أقرّ المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون لنظام الدوام المتواصل أنه لاينبغي أن يتجاوز ساعة في فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل حيث يكون فيها العامل أيضا عرضة للإصابة، أما خضوع العامل للحماية من عدمه فقد كان محل خلاف،والرأي الراجح 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 قضي فترة الراحة خارج مكان العمل فلا يعد حادث عمل²

2/ الارتباط المكاني بالعمل

يعني الارتباط المكاني بالعمل هو المكان المعتاد الذي يتواجد فيه العامل³، وجوب وقوع حادث العمل في مكان العمل

¹ - رحمانى إبتسام، العقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، سنة 2016 ص.17.

² - المرجع نفسه، ص.18.

³ - تكوك شريفة، مرجع سابق، ص.207.

الذي يعمل فيه العامل ولكي يعتبر الحادث حادث عمل خارج منشأة العمل يجب أن يتميز بين نقطتين هما:

أ-مغادرة العامل بشكل نهائي

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

ب-مغادرة العامل بشكل مؤقت

يحدث أن يغادر العامل بصفة مؤقتة وليس نهائياً خلال زمن العمل، وفي نيته العودة بعد إنقضاء الأمر الذي غادر من أجله لإتمام العمل الموكل إليه من صاحب العمل¹، فإذا وقع له حادث عد بمثابة حادث عمل.

ثالثاً: وقوع الحادث بمناسبة العمل

يقصد بوقوع الحادث بمناسبة العمل أن هذا الأخير قد هيأ الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل ولو لم يكن فعلاً قائماً بالعمل، فيكفي وجود علاقة سببية بين العامل والعمل، وإعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولاً العمل لما كان الحادث؛ أما إذا إقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فإنه لا يعد حادث عمل لوأفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى الخارج وأثناء وجوده بتلك الأماكن توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية وحدثت مشاجرة مع شخص آخر ترتب عليها إصابة فإن هذه الإصابة لا تستحق التعويض في إطار حوادث العمل².

¹- رحمانى إبتسام، العقون سميرة، مرجع سابق، ص.19.

²- زناتي نورة، مرجع سابق، ص.20.

المطلب الثاني

إجراءات إثبات حوادث العمل

عند وقوع حادث عمل يجب على الضحية وصاحب العمل إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بوقوع الحادث؛ لأن هؤلاء الأطراف يقع على عاتقهم عبء التصريح بالحادث لكي تقوم هذه الهيئة بالتحري والتحقق على الحادث وأسباب حدوثه، وتسخير جميع الشهود والوثائق التي يحتاجونها، ويتعين بالتالي التمييز بين إلزامية التصريح بحادث العمل (الفرع الأول)، ومعاينة الإصابة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إلزامية التصريح بحوادث العمل

يجب وفقا للمادة 13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التصريح بحادث العمل لكي يستفيد المصاب به من الحقوق المنصوص عليها في القانون، ونجد أن المشرع الجزائري قد أوجب التصريح بالحادث من طرف المصاب وصاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي¹.

أولاً: التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه

تنص المادة 13 من القانون رقم 83-13 على ما يلي: "يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل"².

يفهم من خلال قراءة هذه المادة أن التصريح يقع على عاتق العامل المصاب أو من ينوبه عنه بالتصريح بحادث العمل لصاحب العمل، وذلك في خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث وهذا كأصل عام إستثناء في حالة وقوع قوة قاهرة كالفيضانات أو الزلازل هنا في هذه الحالة العامل المصاب يعفي من التصريح، والغرض من تحديد المدة الزمنية للإخطار بوقوع حادث العمل، هو إتاحة الفرصة الكافية لهيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المعاينة للحادث فور وقوعه، وسهولة إثبات تحققه المادي وعلاقة الارتباط

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص.45.

² - المادة 13 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

السببية بين تحققه والإصابة التي تعرض لها؛ لأن فوات مدة طويلة على وقوع الحادث قد يفوت على المصاب قبول الحادث وحرمانه من الاستفادة من التعويضات المقررة له قانوناً¹، ويلاحظ أن القانون لم ينص على أي إجراء في حالة عدم إحترام العمل للأجل المحددة للتصريح عن الحادث الذي تعرض له وفي غياب النص على أي جزاء على مخالفته فلا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك².

وتعد الإجراءات المقررة قانوناً للإبلاغ عن الإصابة، من الشروط الجوهرية التي تطلبها المشرع الجزائري لترتيب الآثار القانونية للإصابة³. ونجده لم يشر إلى صيغة التي يتم بها تقديم التصريح شفاهة أو كتابة، ويرتبط طريقة تقديم التصريح بوقوع حادث العمل تتحدد بمكان وقوع الحادث؛ بمعنى أن التصريح يكون شفاهة إذا وقع الحادث في مكان العمل، ويكون كتابياً في الحالات الأخرى، أي بوقوع الحادث خارج مكان العمل⁴. ولا يمكن إلزام هيئة الضمان الإجتماعي بتحمل مسؤولية تقاعس المؤمن له أو ذوي حقوقه عن التصريح بحادث عمل طبقاً لما هو مقرر قانوناً⁵.

ثانياً: التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل

لم يقتصر واجب التصريح بحادث العمل على المصاب أو من ناب عنه فقط، بل أوجب المشرع الجزائري أيضاً على صاحب العمل تقديم التصريح إلى هيئة الضمان الإجتماعي. وذلك وفقاً للمادة 2/13 من القانون رقم 83-13 يجب على رب العمل أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة إعتباراً من تاريخ ورود النبا إلى مقر عمله دون حساب أيام العطل⁶، وفي حالة إخلال صاحب العمل بالزامية التصريح تفرض عليه غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي

¹ -سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق، ص.48.

² - المرجع نفسه، ص.48.

³ - علي محسن شاذان ، أحكام التعويض عن إصابة العمل دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص.132.

⁴ - المرجع نفسه، ص.132.

⁵ - المرجع نفسه، ص.133.

⁶ - المادة 13 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق.

قدرها 20% من الأجر الذي يقتضاه الضحية كل ثلاثة أشهر¹، كما يقع على عاتق المستخدم في حالة إصابة العامل بحادث عمل أن يسلم له ورقة حادث العمل لتبيان هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل بدفع الأمداءات، وتقدم هذه الوثيقة من طرف العامل الضحية أو ممثله إلى الطبيب أو الصيدلي أو المختبر أو أي مركز استشفائي².

ثالثا: التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي

يجب كذلك وفقا للمادة 13 أعلاه على هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بحادث العمل على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص. وتجدر الإشارة إلى أنه إذا لم يبادر المصاب أو ذوي حقوقه بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي يمكن أن تقوم المنظمة النقابية أو مفتشية العمل بمهمة التصريح، وذلك في أجل 04 سنوات من يوم وقوع الحادث وفقا لما نصت عليه المادة 14 من القانون 83-13³.

و هذا التصريح يلعب دورا مهما من ناحية إحصاء حوادث العمل، كما يسمح بمراقبة مدى إحترام صاحب العمل لقواعد الصحة والأمن⁴.

الفرع الثاني

معاينة الإصابة

تتم معاينة الإصابة من قبل الطبيب الذي يعتبر رأيه من الأمور الأساسية في تكييف الحادث من حيث نسبة العجز التي يخلفها، والحالة الصحية للمصاب، وغيرها من المسائل، ويستوجب على الطبيب تحرير شهادتين طبييتين وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 22 من القانون 83-13 شهادة أولية إثر

¹ - المادة 26 من القانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج. عدد 28، صادرة في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالقانون رقم 86-15 مؤرخ في 29-12-1986.

² - المادة 09 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11-02-1983، يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج. عدد 07، بتاريخ 14-02-1984.

³ - المادة 14 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁴ - تكوك شريفة، مرجع سابق، ص.215.

الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن توصف فيها حالة المصاب، وأن تقدر عند الإقتضاء حالة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاینات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابة¹.

أما الشهادة الأخرى فهي شهادة الشفاء ، إذا خلف الحادث عجزا دائما، وفيها تم تقرير الشفاء أو العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاینتها قبل ذلك، وعند الاقتضاء يمكن أن يحدد تاريخ الجبر أو توصف حالة المصاب بعد هذا الجبر².

و يتم بعد ذلك تحرير الشهادتين في نسختين ترسل الأولى إلى المصاب والأخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي ، و يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية³.

المبحث الثاني

الإصابات بسبب العمل

يمكن تقسيم حوادث العمل إلى مجموعتين أساسيتين تتعلق الأولى بالإصابة على الطريق من العمل وهي فئة مستقلة بحد ذاتها تتطلب تحديد زمان ومكان الطريق إلى العمل وبذلك تعتبر إصابة عمل (المطلب الأول)، وتتعلق الثانية بالإصابة التي تقع في مكان العمل وليس خلال أوقات العمل ولكن خارج محل رب العمل، لذا يمكن القول أن الإصابة بسبب العمل هي تلك التي تقع في زمان العمل ومكانه فقد تقع في غير مكان العمل وفي غير الوقت المحدد للعمل، وتعتبر بمثابة إصابة عمل؛ فإصابة العمل غير مقيدة بمكان وزمان العمل، فيمكن أن يصاب العامل بزمان ومكان بعيد عن مكان العمل وخارج عن أوقات دوامه يتعين معه تحديد حالات حوادث العمل (المطلب الثاني).

¹ - المادة 22 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - المادة 22 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

³ - المادة 22 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

المطلب الأول

إصابات الطريق

يستعمل العمال عند ذهابهم لمزاولة عملهم وسائل نقل سواء الخاصة أو العامة، وبالتالي فهم معرضون لحوادث عديدة تفوق الحوادث التي تقع أثناء العمل، فالإصابة على الطريق هي التي يتعرض لها العامل عند الانتقال إلى مكان العمل أو عند مغادرته له.

وتعود هذه الحوادث إلى عدة عوامل منها الفنية التي تتعلق بالطرق وما ينتقل عليها من مركبات وغيرها، وإلى عوامل بشرية تتعلق بالأشخاص الذين يقودون المركبات على الطريق؛ لأن العامل البشري له يد في إحداث هذه الحوادث سواء بالسرعة أو بالتجاوزات التي يقوم بها على الطريق، واستجابة للواجب المهني وتقاديا للإجراءات التأديبية التي قد يتعرض لها العامل، وقد تفرض في حقه من قبل رب العمل¹، يحرص العامل أن يصل إلى عمله في الأوقات المحددة للدوام، حتى ولو استلزم الأمر أن يسرع في الطريق، ويقوم بالتجاوزات التي تكون خطيرة في حقيقة الأمر.

كما أن العامل وبعد أن يقضي يوما حافلا في العمل يكون بعد خروجه من العمل متعبا بدنيا ونفسيا من ساعات العمل الطويلة التي تؤثر في تركيزه، وهذا يمكن أن يعرضه لحوادث على الطريق لأن انتباهه مشتت بالتعب، لذلك لابد من توفير حماية للعامل من الحوادث التي يمكن ان يتعرض لها على الطريق خلال مباشرة عمله أو خلال العودة من العمل، وذلك باعتبار الإصابة الناتجة عن هذه الحوادث في حكم إصابات عمل.

وبالرغم من هذا الاختلاف بين نوعي الإصابة إلا أن الأساس القانوني لمسؤولية رب العمل في التعويض عن الإصابات الناجمة عن الحوادث على الطريق من العمل واليه هو نفس الأساس الذي تقوم عليه مسؤولية رب العمل عن الإصابات أثناء العمل، وهو مبدأ تحمل التبعة، ذلك أن مسير العامل على

¹ - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص ص. 55-56.

الطريق من العمل واليه يكون بالنتيجة لمنفعة رب العمل، ولتقيد العامل بمواعيد العمل، وهو الأمر الذي ينصب في مصلحة رب العمل.

ويجب أن تقع الإصابة على طريق العمل ضمن مكان وزمان مناسب لقطع الطريق دون أن يتخلل هذا الطريق أي عارض أو عائق¹، لذلك يتعين إستعراض المعيار المكاني في تحديد حادث الطريق (الفرع الأول)، والمعيار الزمني في تحديد حادث الطريق (الفرع الثاني)

الفرع الأول

المعيار المكاني في تحديد حادث الطريق

تدخل في حكم القانون ضمن طريق العمل المسافة بين نقطتين بدايتها مقر أو محل إقامة العامل ونهايتها هي مقر العمل وهو نهاية الطريق، وبالتالي فالنطاق المكاني لطريق العمل ينحصر بنقطتين هما:

أولاً: محل العمل والجهة المقابلة له

يتمثل محل العمل في المكان الذي يتجه إليه العامل من خلال طريق العمل قد يكون ثابت أو متغير حسب رغبة صاحب العمل ما دام العامل تحت تبعيته، فأغلب العمال يباشرون أعمالهم في أماكن غير ثابتة مثل عمال الصيانة ومندوبي المبيعات، فهذه الفئة من العمال ليس له محل عمل ثابت وإنما في المكان الذي يخدم مصلحة رب العمل أي مكان تواجد زبائنه وعملائه وذلك وفقاً لتعليمات رب العمل.

ثانياً: محل الإقامة الدائمة أو المؤقتة

هو المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية حسب احتياجاته² فهو المكان الذي يسكن فيه العامل أو يأوي إليه ليرتاح أو للنوم ليتخلص من الإرهاق الذي لحقه أثناء العمل ، ولو لم يكن موطن له ولا يشترط لاعتبار المكان منزلاً له، ويجب أن يكون للعامل حق دخوله

¹ - المرجع نفسه، ص. 56-57

² - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص. 58-61.

قانونا الإقامة فيه كأن يكون مالكا أو مستأجرا، ولا مانع أن يكون للعامل أكثر من منزل فإذا وقع حادث

عمل للعامل يجب أن يطرأ بين حدود مكان العمل و حدود مكان إقامته لاعتباره حادث عمل.¹

كما اعتبرت المادة 02/12 من القانون 83-13 في حكم مكان العمل أو محل الإقامة إذا أصيب

العامل وهو متواجد فيه، المكان الذي يتردد عليه العامل لمتناول الطعام أو لأغراض عائلية.²

من خلال هذه المادة نجد أنّ المشرع إعتبر المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لأغراض عائلية هو

محل الإقامة، ولكن الشيء الملفت الإنتباه أنّ المشرع إستعمل عبارة واسعة ومبهمة حيث ترك المجال

مفتوح من خلال قوله لأغراض عائلية، فهل هذا يعني الأغراض المتعلقة بالحياة اليومية الضرورية التي

لا غنى عنها، كون الأغراض العائلية الضرورية تختلف من عائلة لأخرى، فما هو ضروري لعائلة قد

يكون ثانوي لعائلة أخرى، فلهذا يجب على المشرع تحديد نطاق للأغراض.³

فمحل الإقامة التي يسكن فيها و ينطلق منها إلى مكان عمله فقد يكون هذا المكان هو محل إقامته

المعتاد أي موطنه الأصلي، كما قد يكون محل الإقامة ثانوي كأن يكون في بيت صديقه يقضي فيه

بعض الأيام، في هذه الحالة إذا إنطلق من بيت صديقه إلى العمل، وتعرض لحادث في الطريق هنا

يعتبر حادث عمل.⁴

أما فيما يتعلق بتحديد الطريق الطبيعي فهو الطريق المؤدي إلى العمل طريقا واحدا لا بديل عنه، فإن هذا

الطريق يعتبر طريقا طبيعيا مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار المحيطة به، أما إذا تعددت الطرق

المؤدية إلى العمل وإختار العامل أحدها هنا يثار مشكل تحديد الطريق الطبيعي.⁵

¹ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص ص. 25-26.

² - المادة 2/12 من القانون 83-13، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - تكوك شريفة، مرجع سابق، ص. 210.

⁴ - المرجع نفسه، ص. 209.

⁵ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري،

تيزي وزو، 2012، ص. 27.

الفرع الثاني

المعيار الزمني في تحديد حادث الطريق

يتولى رب العمل في حقيقة الأمر تحديد ساعات العمل وساعة الخروج منه، والعامل مقيد وفق تعليمات رب العمل بهذا الوقت الذي يحدده، فالعامل ينطلق من منزله قبل ساعة العمل بفترة زمنية تتناسب مع الساعة التي يجب أن يكون فيها متواجدا في عمله في الوقت المحدد، وهذا بحسب الطريق وطبيعة المواصلات وظروف العامل الخاصة.

فإذا تعرض العامل على الطريق لإصابة فيجب أن تقع في حدود الوقت المحدود المناسب لمزاولة عمله من محل إقامته للوصول في الوقت اللازم إلى عمله، فإذا تعرض لحادث وفق هذا الزمان المحدد منطقيا يعتبر حادث عمل، وخارج نطاق هذا الوقت يؤدي إلى استنتاج أن الإصابة وقعت خارج أوقات الدوام، وبالتالي تخرج من إطار الإصابات على طريق العمل.

فلو أن عاملا خرج إلى عمله في الساعة السادسة صباحا وكان عمله يبدأ بالساعة الثامنة فإن الإصابة التي تقع له في هذا الوقت لا تعتبر إصابة عمل في الطريق من العمل واليه، إذا لم يكن هذا الوقت هو الضروري للوصول إلى العمل¹

أما في حالة ما إذا حصل العامل على رخصة خروج قبل ساعة الخروج من العمل والمحددة لمغادرة مكان العمل، فإنه لا يؤخذ بعين الاعتبار سبب الخروج بل يؤخذ بعين الاعتبار مدة المسافة الفعلية.

ومثال ذلك أخذ تصريح للخروج لقضاء حاجة ضرورية أمام الجهات الإدارية؛ لكن في حقيقة الأمر العامل ذهب لاقتناء بعض مستلزماته الشخصية، فإذا تعرض لحادث خلال هذه المسافة فإنه يستفيد من الحماية القانونية باعتبار الحادث حادث عمل تعرض له أثناء ساعات الدوام، فالقانون لا يأخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة إنتهاء العمل و وقوع الحدث.

¹ - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص ص. 63-64.

المطلب الثاني

حالات حوادث العمل

يتبين من نصوص القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تتناول حالات حوادث العمل المعوض عنها حسب نص المادة 06 من القانون 83-13 على أنه: "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل"¹، ويعتبر كحادث عمل كذلك حسب المادة السابعة (07) من ذات القانون الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
 - ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- وبالرجوع إلى المادة الثامنة (08) من القانون نفسه "يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
 - القيام بعمل متفان لصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك
- يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء: الأعمال و النشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية، الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات، القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام لإنقاذ شخص معرض للهلاك. ويلاحظ هنا أن المشرع الجزائري توسع في حالات وأسباب حوادث العمل من جهة، ووسع من دائرة الأشخاص والفئات التي يغطيها ويشملها التكفل، وكذلك توسع في الأدوات ووسائل الإثبات والتحقيق من جهة أخرى لتوفير دائرة أوسع للتكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك حماية للعامل.

¹ - المادة 06 من القانون رقم: 83-13، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق

فبالنسبة لمسألة التوسع في مجال حوادث العمل نجده في مضمون المواد 6 إلى 8 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹، والتي تتضمن على وجه الخصوص الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم (الفرع الأول) والحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها (الفرع الثاني)، والحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل (الفرع الثالث)، والحوادث الواقعة أثناء ممارسة نشاطات رياضية تنظمها الهيئة المستخدمة (الفرع الرابع)، وحوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام (الفرع الخامس).

الفرع الأول

الحادث الناتج عن القيام بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم

طبقا لتعليمات المستخدم خارج المؤسسة

تنص المادة 2/7 من القانون 83-13 على أنه يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.² يعتبر حادث عمل حسب المادة أعلاه الحادث الذي يقع خارج مكان العمل الرئيسي الذي يعمل به العامل، والذي يتردد إليه بصفة اعتيادية على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات صاحب العمل.

وبالتالي يظهر من خلال نص هذه المادة أن هذه الحالة تدخل ضمن حادث العمل بمفهومه الضيق فيمكن القول أنه كان من الممكن الاستغناء عن الفقرة الثانية للمادة السابعة.³

الفرع الثاني

الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ص ص. 180-181.

² - المادة 02/07 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص ص. 28-29.

يستفاد من المادة 03/07 من القانون 13/83 أنه "يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها"، وبالتالي يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث عمل كل حادث يقع للمنتخبين أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية سواء كانت في البلديات أو الولايات أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، علما أن معظم المنتخبين يكونون في وضعية انتداب اتجاه وظائفهم الأصلية أثناء ممارسة عهدهم الانتخابية فالمستخدمين يمنحون الوقت الضروري لممارسة عهدهم الانتخابية، ويعتبر الاستدعاء لأشغال المجلس الشعبي مبررا للغياب¹.

الفرع الثالث

الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

ورد في المادة السابعة في فقرتها الرابعة ذكر حالة وقوع الحادث الذي يقع أثناء مزاولة ومتابعة الدراسة خارج أوقات العمل²، ويشترط في هذه الحالة أن تتم الدراسة بشكل مستمر ومنتظم دون انقطاع ويجب أن يكون الحادث قد وقع في زمان و مكان الدراسة، ولم يشترط المشرع الجزائري أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية، إذ يمكن مزاولة الدراسة أمام هيئة خاصة حسب رغبة الطالب وإرادته³.

الفرع الرابع

الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية تنظمها الهيئة المستخدمة

تنص المادة 02/08 من القانون 13/83 على أنه "يعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة"⁴. ويظهر بوضوح في هذه الحالة توسيع مفهوم حادث العمل إذا اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى

¹ - المادة 03/07 من القانون رقم 13-83، مرجع سابق.

² - المادة 02/07 من القانون رقم 13-83، المرجع نفسه.

³ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 29.

⁴ - المادة 02/08 من القانون رقم 13-83، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا أي لم تكن أية علاقة أثناء الحادث، غير أنه نجد المشرع اشترط توفر شرطين للاستفادة من الحماية المقررة:

1 - أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة وأن أي تظاهرة رياضية تنظم خارج هذا الإطار لا يمكن اعتبارها حادث عمل.

2- إن تنظيم التظاهرة الرياضية تحدد مسبقا قيامها في مكان وزمان معينين فالحادث لا بد أن يحدث للضحية أثناء تنظيم التظاهرة.¹

الفرع الخامس

حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام

تنص المادة 02/08 من القانون 83-13 أنه: "يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع:

- أثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك".²

فهنا أيضا تم توسيع مفهوم حادث العمل في هذا النوع من الحوادث، كونها تتجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زمني وحتى للصالح العام مهما كان نوعه، والقيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر، وتجد حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعدة التطوعية للإدارة المعروفة في القانون الإداري، والتي مفادها أن الدولة هي المسؤولية أصلا على سلامة الأشخاص والممتلكات، وإذا تدخل شخص في عمل هو في الأساس من واجب الدولة يكون ساعد الإدارة، وبهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به جراء هذا العمل.

بعد استعراض مفهوم حادث العمل في التشريع الجزائري يمكن القول أن المشرع حاول التوسع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل ابتداء من القاعدة العامة التي تعتبر كحادث عمل الحادث الذي يقع

¹ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 30.

² - المادة 02/08 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

في ظل العلاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل في مكان وأوقات العمل الفعلية أي أثناء تأدية العمل وبمناسبته، وكاستثناء للقاعدة العامة إعتبر المشرع الجزائري بعض الحوادث كحوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل.

وقد توسع أكثر من ذلك معتبرا بعض الحوادث كحوادث عمل، حتى ولم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء الحادث.¹

أضاف المشرع الجزائري في المادة 08 من القانون 83-13 حالات أخرى لحوادث العمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء:

-الأعمال و النشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية .

-الأنظمة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

-القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.²

¹ - زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 31.

² - المادة 08 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

الفصل الثاني

استحقاق التعويض عن حوادث العمل

يجب على العامل المتضرر لاستحقاق التعويض المرور بعدة مراحل لاستحقاقه، بالتالي فهو مقيد قانونا بضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل، من تأمين على العجز، واللجنة المختصة بهوتقدير نسبة العجز، والتطرق إلى الأدعاءات التي يستفيد منها المتضرر في حالات العجز، سواء العجز المؤقت أو الدائم أو في حالة الوفاة، ثم العودة إلى طرق المطالبة بالتعويض سواء بالتسوية الودية أو القضائية بشروطها واختصاصها.

ففي حالة تحقق الإصابة تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي التزامات تجاه العامل المصاب بصفته مؤمنا لديها، بشرط أن يكون صاحب العمل قد دفع إشتراكات التأمين على المخاطر بصفة منتظمة؛ وتختلف هذه الالتزامات التي تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي حسب نسبة الضرر الذي لحق بالعامل، سواء كان عجزا مؤقتا أو عجزا كليا أو خلف حالة وفاة، وفي هذه الحالة الأخيرة يستوجب على هيئة الضمان الاجتماعي تعويض ذوي حقوق العامل المتوفي.

وقد أخذ المشرع الجزائري بالتقدير الموضوعي للتعويض الذي يخضع لمبدأ المساواة بين كل الضحايا بحيث تطبق نفس القواعد و الأسس لكافة المصابين ولو اختلف قطاع نشاطهم في مجال حوادث العمل¹، كما ورد في المادة 27 من القانون 83-13 أنه ينشأ الحق في الأدعاءات أيا كانت طبيعة هذه الأدعاءات، دون شرط مدة العمل².

ويتعين فيما يلي الفصل بين ضوابط وأداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل (المبحث

الأول)، وبين طرق المطالبة بالتعويض (المبحث الثاني).

¹ - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، 2013، ص 45.

² - المادة 27 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

المبحث الأول

ضوابط وأداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل

يعتبر الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها عدة قوانين تهدف إلى التكفل بجميع الإخطار الاجتماعية المهنية التي تؤدي إلى الإنقاص أو إلى عدم القدرة على العمل وأحيانا تؤدي إلى العجز بصفة نهائية¹، كما تمول الأداءات التي يتم تقديمها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية بقسط من الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل ويتحملها لوحده، والمحددة ب 1,5% و التي كانت محددة ب 1% في سنة 1996².

ويلاحظ أن النفقات السنوية للأداءات التي تدفع في مجال حوادث العمل ترتفع من سنة إلى أخرى بالرغم من التراجع النسبي الذي تعرفه حوادث العمل، فحسب تصريح لوزير العمل والضمان الاجتماعي سجلت الجزائر 619 حالة وفاة نتيجة حوادث العمل في سنة 2013 وانخفاض بنسبة 8% مقارنة مع سنة 2012. ففي سنة 2002 قُدر مبلغ الأداء السنوي في مجال حوادث العمل ب 750.251.377 دج، و في سنة 2003 بلغ مبلغ الأداء السنوي 860.881.045 دج³. وتتأثر حوادث العمل من وجهة النظر القانونية والاداءات المستحقة عنها بضوابط تقدير قيمة التعويض (المطلب الأول)، وبتقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

ضوابط تقدير قيمة التعويض عن حوادث العمل

يخضع تقدير قيمة التعويض عن حوادث العمل لضوابط حددها القانون بضرورة التأمين على العجز (الفرع الأول)، وباللجنة المختصة بحالات العجز (الفرع الثاني)، وتقدير نسبة العجز التي تحددها

¹ - كشيدة باديس، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، ص.03.

² - مرسوم تنفيذي رقم 94-187، مؤرخ في 06 يوليو 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج. عدد 44 بتاريخ 07 يوليو 1994، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ في 04 مارس 2000، ج.ر.ج. عدد 10، بتاريخ 05 مارس 2000.

³ - C.N.A.S, Statistique nationale des accidents du travail et maladies professionnelles, 2003.

قرارات الخبرة الطبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التأمين على العجز

يأخذ العجز بصفة عامة معنى عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية تؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره القيام بعمل بعد حالة العجز التي أصابته، ويمكن له الحصول على دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ معاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه¹.

وتقدّر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبنية في قوانين التأمينات الاجتماعية تأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني، ومؤهلاته وتكوينه. فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له، الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله، ولا يقبل طلب معاش إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن الذي يخول له الحق في التقاعد، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد².

وتجدر الإشارة إلى أن العجز يمكن أن ينتج عن مرض أو عن حادث عمل، فالعجز الناتج عن حادث عمل نص عليه القانون 83-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يخول للمؤمن له الاستفادة عند إصابته في حادث عمل من أداءات العجز المؤقت التي تمنح له، وبالتالي يحصل على نسبة عجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان

¹ المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-

11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج. عدد 07، بتاريخ 14 فبراير 1984.

² - المادة 34 من القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الإجتماعي، مرجع سابق.

الاجتماعي وفقا لجدول يحدده عن طريق التنظيم، وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر.¹

فلكي يتحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهر التي سبقت الانقطاع عن العمل، وإما 180 يوم أو 120 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.

ويستفيد العامل المؤمن له عند تعرضه لعجز جراء حادث عمل من معاش عند انقطاعه عن العمل على شكل منحة تكون لصالحه خلال فترة العجز من طرف لجنة مختصة أو طبيب مختص ويحسب على أساسها مبلغ المعاش، ويؤخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية للعمل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.²

وقد تم تصنيف العجز إلى ثلاث أصناف حسب المادة 36 من القانون 83-11 بحيث يشمل الصنف الأول العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور؛ أما الصنف الثاني فيتمثل في العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا ممارسة نشاط مأجور؛ وأما الصنف الأخير فهم العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة الغير. وعلى أساس هذا التصنيف يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع بحيث يمثل 60% للصنف الأول، و80% للصنف الثاني، و80% للصنف الثالث، مضاعفا بنسبة 40%.³

الفرع الثاني

اللجنة المختصة بحالات العجز تختص اللجنة الولائية المؤهلة بحالة العجز، سواء العجز الناتج عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية، أو العجز الناتج عن مرض في إطار التأمينات الاجتماعية طبقا

¹ - سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية، 2008، ص. 43.

² - خليف عبد الرحمان، مرجع سابق، ص. 106.

³ - المادة 36 من القانون 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

للمادة 31 من القانون 83-11¹، وتتشكل لجنة العجز الولائية المؤهلة وفقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي سيرها². وتحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة حسب نص المادة 02 من المرسوم المشار إليه أعلاه من ممثل عن الوالي رئيسا، طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب، طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وينتمي الثاني إلى الصندوق للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين، وممثل عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية. ويمكن للجنة العجز الولائية المؤهلة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها.

كما تفصل لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بما يلي:

- حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح تعويض.
- قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.
- تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل ستين يوما ابتداء من تاريخ استلامه العريضة³.
- وبعد قبول صندوق الضمان الاجتماعي وأحيانا بعد الخبرة المقررة لهذا الغرض يستحق المتضرر التعويضات التي تتناسب مع العجز المؤقت أو الدائم الذي يصاب به.

¹- المادة 31 من القانون 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

²- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، مؤرخ في 07 فيفري 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج. عدد 10، بتاريخ 11 فبراير 2009.

³- المادة 31 من القانون 08-08، مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. مرجع سابق.

الفرع الثالث

تقدير نسبة العجز

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم، بحيث لازال تحديد نسبة العجز يعتمد على الجدول الذي بدأ العمل به طبقاً للقرار المؤرخ في 11 أبريل 1967، والذي بموجبه تحدد المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم والمتعلق بحوادث العمل، والذي تناول النسب المئوية للعجز المبنية في الجدول والتي تتمثل في المعدل الوحيد أو المعدل الأدنى أو المعدل الأقصى، ويتعين على الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي وعند الاقتضاء على الطبيب الخبير المعين تحديد المعدل الوحيد بصفة مطلقة¹.

ولا يمكن من الناحية القانونية الاستناد إلى هذا الجدول لأنه لم يعد ساري المفعول بمجرد إصدار القانون رقم 83-13 الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ أول يناير 1984 والذي نص في المادة 82 على أن "يبطل العمل بتنظيم حوادث العمل والأمراض المهنية الجاري بها العمل في تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق"، والمبدأ أنه في مجال تطبيق القانون من حيث الزمان لا يجوز تطبيق القانون الجديد على حادث عمل وقع في ظل القانون القديم².

المطلب الثاني

تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل

يقرر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له اجتماعياً على العمل، وحالته العامة، وعمره وقواه البدنية والعقلية، ومؤهلاته وتكوينه المهني³.

¹ - المادة 2 و 3 من القرار المؤرخ في 11 أبريل 1967، يحدد جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم والمتعلق بالحوادث الطبية، ج.ر.ج. عدد 38، مؤرخ في 9 مايو 1967.

² - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 77537، مؤرخ في 02 مارس 1992، المجلة القضائية، العدد 4، 1994، ص.106.

³ - المادة 33 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

وتختلف نسبة التعويض بحسب درجة العجز سواء العجز المؤقت أو العجز الدائم أو في حالة الوفاة.

الفرع الأول

الأداءات عن العجز المؤقت

إذا أصيب العامل نتيجة حادث عمل ونتج من جراء ذلك عجزاً مؤقتاً، فإنه يستفيد من أداءات أقرها له القانون، وهي أداءات عينية وأداءات نقدية تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بتقديمها، و تكون من نفس طبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية، ولا يستفيد منها ذوي الحقوق¹.

أولاً: الأداءات العينية

تتمثل في العلاجات، وأجهزة إعادة التأهيل الوظيفي، وإعادة التكييف المهني، فهي الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الإجتماعي للعامل المتضرر و الهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث العمل أو تقديم البديل بإمداده بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل إنقطاع في العمل أو لا، وبدون تحديد للمدة²، وتقدم الرعاية الطبية والعلاجات والتأهيل الحركي وإعادة التأهيل المهني .

وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي على وجه الخصوص بمصاريف العناية الطبية والعلاجية لصالح المؤمن له اجتماعياً، وتشمل هذه الرعاية الطبية: العلاج، نقل العامل المصاب إذا كانت حالته تستدعي ذلك، العلاج بالمياه المعدنية أو مياه الحمامات المعدنية³.

ثانياً: الأداءات النقدية تقدم هيئة الضمان الاجتماعي أداءات نقدية أثناء فترة الوقف عن العمل إثر إصابة العامل بعجز مؤقت إثر حادث عمل، فهي تعويضات يومية نقدية حتى لا تفقد العامل المصاب

¹ - المادة 28 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

² - المادة 29 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

³ - زنتاتي نورة، مرجع سابق، ص ص. 55-56.

حقه في الأجر، غير أن هذه التعويضات اليومية لا يستفيد منها المصاب إلا إذا أثبت هذا الأخير ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الأجر عند وقوع الحادث، وتبقى مدة سريان الاستفادة من التعويضات اليومية إلى غاية تاريخ تحديد أجل للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية.¹

ويدفع التعويض اليومي للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، حيث أن أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث يكون على نفقة صاحب العمل و أيا كانت طريقة الدفع²، و تقدر نسبة الاشتراك في الضمان الإجتماعي في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية ب 1.25 بالمائة يتحملها صاحب العمل لوحده³؛ غير أنه يمكن دفع التعويض اليومي ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل في حالة حدوث تغير فعلي في حالة المصاب أي انتكاسة، وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق، ويصبح المصاب في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي، سواء إنجر عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا.

وتقدر هنا حقوق المصاب عند تاريخ أول إثبات طبي للإشتداد أو التخفيف، مع مراعاة تبرير فقدان الأجر، وفي هذه الحالات التي يحصل فيها المؤمن له على فترة الإنقطاع عن العمل، فإن القانون وضع على عاتقه جملة من الالتزامات منها:

- أن لا يقوم المؤمن له بأي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور؛ إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي، وخلافا لذلك فلا تدفع هذه الأخيرة التعويضات اليومية المتعلقة بمدة الإنقطاع عن العمل للمؤمن له.

¹ - المرجع نفسه، ص. 60.

² - المادة 35 من القانون 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 94-187، مؤرخ في 06 يوليو 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 2000-50، مرجع سابق.

- عدم مغادرة منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، وتتراوح ساعات الخروج بين الساعة العاشرة صباحا والساعة الرابعة مساء ما عدا في حالات القوة القاهرة.

- أن لا يقوم بأي تنقل دون إذن مسبق من هيئة الضمان الإجتماعي، إذ لا تدفع هيئة الضمان الإجتماعي التعويضات اليومية المتعلقة بمدة الإنقطاع عن العمل إذا أخل ببعض الإلتزامات.¹

- أما فيما يخص تقدير التعويض اليومي فإنه يتم على أجر المنصب الذي يتقاضاه العامل المصاب ولا يمكن أن يقل عن 1/30 من المبلغ الشهري الذي يقتطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة فلا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومية أقل من 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به وقت وقوع الحادث.²

فالأجر الشهري السابق عن تاريخ التوقف عن العمل هو المرجع في حساب التعويضات اليومية وكل تعويضة واحدة من 30 يوم للشهر السابق مع اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة. وتجدر الإشارة إلى أن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد عليه في حالة ما إذا كانت الضحية غير مؤمن لها إجتماعيا، أي لا يشغل منصب عمل، وخاصة في الحالات التي لا يشترط فيها ذلك مثل حوادث الإنفاذ أو النفع العام أو تقديم خدمات للضمان الاجتماعي³. وتنتهي الاستفادة من التعويضات اليومية في التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة.

ويحدد أجل الشفاء من طرف الطبيب المعالج، و يصادق عليه الطبيب المستشار لصندوق الضمان الإجتماعي الذي يعتبر المؤهل لطلب فحص الضحية والإطلاع على كل وثيقة طبية لها علاقة مع حالة

¹ - المادة 36 من القانون رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 39716، مؤرخ في 23-12-1985، قضية (م.م) ضد (ص.غ) المجلة القضائية، عدد 2، 1990، ص. 145.

" من المقرر قانونا أن اعتماد تقدير إيراد الأجر الوطني الأدنى المضمون بشأن تعويضات حوادث العمل في المجالات غير الزراعية إذا كان الأجر المقبوض من الضحية خلال الأشهر الإثنى عشر التي سبقت الحادث أقل من الأجر الوطني المضمون تكون العبرة فيه بتاريخ وقوع الحادث، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون".

³ - المادة 36 من القانون 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

الضحية التي يتم من أجلها طلب الأداءات الضمان الاجتماعي، حيث يعيد إرسال رأيه لمركز الدفع الذي يقوم في الأخير بإجراء أداء التعويضات اليومية.¹

الفرع الثاني

الأداءات عن العجز الدائم

تنتهي مرحلة الاستفادة من التعويضات اليومية عند انتهاء مدة العجز المؤقت المحدد من قبل الطبيب المعالج، وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، لتتم الاستفادة من مبلغ مالي يسمى ريع.

فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج والذي يجب أن يوافق عليه الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، فإن مدة العجز المؤقت تنتهي حتما لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة هي مرحلة الاستفادة من العجز الدائم، بحيث يحصل على نسبة عجز بما يطلق عليه بإسم مبلغ الريع الشهري، وحتى يتسنى للمصاب الاستفادة من الأداءات التي ينص عليها القانون في مجال العجز الدائم، لا بد من تحديد تاريخ الجبر، وكذا تحديد ريع العجز الدائم.²

ويعتبر تحديد تاريخ الجبر ضروري للاستفادة من العجز الدائم، فهو ذلك التاريخ الذي يمكن المؤمن له المصاب بحادث عمل من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم، وتاريخ الجبر يحدد في البداية من طرف الطبيب المعالج للمؤمن له المصاب، والذي له صلاحية تحديده.³

ويبدأ حساب تاريخ الجبر من تاريخ إكتساب حالة المصاب طابعا مستقرا ودائما؛ إما إذا كانت حالته الصحية مستمرة في التطور فلا يمكن أن ينقضي العجز المؤقت بالجبر، ويحدد تاريخ الجبر تبعا لمقاييس طبية لا غير.

¹ - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص. 78.

² - زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 65.

³ - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص. 83.

ويجب تحديد ريع العجز الدائم على أساس إحتساب الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه العامل المصاب المؤمن له، والاشتراكات يدفعها رب العمل بصفة دورية خلال الإثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة حادث العمل، ويحتسب الريع على النحو التالي: .

- أجر منصب عمل مدة شهر على الأقل.
 - أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل المصاب مدة تقل عن شهر واحد.¹
- و كقاعدة عامة لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 بالمائة؛ غير أنه يجوز للمصاب المطالبة بما يسمى رأسمال تمثيلي، وتسوى المستحقات من الريع اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة²، حيث يحدد القانون تاريخ إستفادة ضحية حادث عمل من التعويض³.

الفرع الثالث

الأداءات في حالة الوفاة

تعتبر حالة وفاة العامل من أخطر الأضرار التي يمكن أن تلحق بأفراد العائلة، سواء كان ضرر معنوي بفقدان فرد فعال من العائلة أو ضرر مادي إذا كان هو من يعيلها ويصرف عليها. فقد أقر القانون في هذه الحالة حقوقا لذوي الحقوق تشمل في دفع ما يسمى برأسمال الوفاة إضافة إلى ريع، وحسب المادة 52 من القانون 83-13 فلقد نصت على أنه إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة⁴، وتكون منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وحسب أحكام المواد من 48 إلى 50 من ذات القانون⁴.

¹- زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 67.

²- المادة 48 من القانون 83-13، المرجع السابق.

³- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 371449، مؤرخ في 08-03-2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 1/2006، ص. 317.

" يحدد القانون 83-13 في مادتيه 36 و48 وليس القضاء، تاريخ استفادة ضحية حادث عمل من التعويض، فقد تم نقض وإبطال القرار الذي ألزم بدفع للمطعون ضده ريعا شهريا عن العجز الدائم ثم تعويضا عن العجز المؤقت ابتداء من نفس التاريخ".

⁴- المادة 52 من القانون 83-13، المرجع السابق.

- ويدفع رأسمال الوفاة لذوي حقوق المتوفي والذي حددهم القانون على النحو التالي:
- زوج المؤمن له، غير أنه لا يستفيد من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنيًا مأجورًا.
 - الأولاد المكفولين البالغون أقل من ثمانية عشرة سنة ويعتبرون أولاد مكفولين.
 - الأولاد البالغون أقل من خمسة وعشرون سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين لهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرون سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية والعشرون سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
 - الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث مهما كان سنهم.
 - الأولاد مهما تكن سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزم

المبحث الثاني

طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل

نشوء الحق يكون بموجب القانون إذا توفرت الواقعة التي يترتب عليها القانون نشوء الحق بمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل التعويض عنها و يكون هذا التعويض حق فردي لا تدخل أي جهة لحمايته إلا إذا طلب العامل بذلك¹.

وحتى يحمي العامل حقه بالتعويض الذي يستحقه فلا بد من اللجوء للجهة المختصة بإصدار قرار يحمي حق العامل و لايمكن لهذا الأخير المطالبة بالحماية حقه بالتعويض إذا فاتته المعاد القانوني².

¹- رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص.169.

²- رحمانى إيتسام ، لعقون سميرة ، المرجع السابق ، ص.69.

تثور الخلافات بين المؤمن له من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى حول حق من الحقوق أو الإلتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية¹.

نجد المشرع الجزائري جعل نظام التسوية الداخلية كأصل في منازعات الضمان الاجتماعي وتقاضي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة² ، وفي هذا المبحث نشير إلى طرق المطالبة بالتعويض سواء التسوية الودية (المطلب الأول) ، أو التسوية القضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التسوية الودية

إن العلاقة القانونية الموجودة بين المؤمن له أي العامل أو ذوي حقوقه من جهة ، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة ثانية فإنها ترتب الحقوق و الإلتزامات عن تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية و الأخرى الملحقة بها ، أو المكمل لها³.

وقد تنتج عنها آثار قانونية تؤدي إلى وجود خلافات ذات طبيعة عامة⁴ ، وهذه المنازعات بالغة الأهمية لإرتباطها بجانب حساس إجتماعي هو الضمان الاجتماعي و التأمينات الإجتماعية وهذا ما جعل المشرع يركز على النظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة عن طريق مختلف اللجان تسهيلا للإجراءات وتحقيق الأكبر قدر من السرعة و تخفيف العبء على القضاء⁵ ، سواء كانت هذه المنازعات تتعلق بالمنازعة العامة أو المنازعة الطبية أو المنازعة الطبية أو المنازعة التقنية ذات طابع الطب

¹ - سليمان نسيمة، كعنين زهير، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014، ص.

² - بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2014 ، ص.15.

³ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.05

⁴ - رحمانى إبتسام ، لعقون سميرة ، مرجع سابق ، ص.63.

⁵ - خليف عبد الرحمان ، مرجع سابق، ص.115.

الفرع الأول

المنازعة العامة

تنص المادة 03 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي على ما يلي " تختص المنازعات العامة بكل الخلافات الغير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعة التقنية المشار إليها في المادة 05 أدناه"¹.

وبالرجوع إلى نص المادة 05 من القانون سالف الذكر نجد أنه " تختص المنازعة التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي " ².

من خلال نص المادتين 03 و 05 نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها و لاحتى مفهومها حيث إفترض بعض النزاعات و إدخالها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفي عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة ³ ، و الإشكال الثاني أن المشرع إقتصر على حصر المنازعات العامة في الخلافات التي تثور بين المستفيدين المؤمنين أو ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي هذا الأمر ليس في جميع الحالات بل هناك نزاعات وخلافات غالبا ما تقوم بين أطراف أخرى كتلك التي تثور بين المستخدمين و هيئات الضمان الاجتماعي أوبين المؤمن لهم و المستخدمين.⁴ مجال المنازعات العامة

⁴ - المادة 03 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، ج. ر. ج. ج. عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالقانون 86-15 مؤرخ في 29-12-1986، بالقانون 99-10 مؤرخ في 11-11-1999، ج. ر. ج. ج. عدد 80، صادرة بتاريخ 14-11-1999.

² - المادة 05 من القانون رقم 83-15 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

³ - بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، ص. 12.

⁴ - المرجع نفسه.

واسع يتعلق أساساً بكل النزاعات المتعلقة بالتوظيف في النظام العام فالنزاعات المتعلقة بتقارير التنظيمات الحماية الاجتماعية بالطبيعة العامة و الخاصة.¹

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية و تتمثل اللجان في : اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي يرفع أمامها الطعن ابتدائياً، واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة الإعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن.²

أولاً : اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

أنشأ المشرع لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وهو إجراء وجوبي يتعين على كل طرف أن يطعن في القرار المنتقد أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.³ حيث تنص المادة 04 من قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العمة إجبارياً أمام لجنة الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".⁴

يفهم من هذه المادة أن اللجوء إلى لجان الطعن المسبق هو شرط لرفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و يترتب على عدم الإحترام هذا الإجراء عدم قبول الدعوى لإنعدام الإذن الذي يشترطه القانون⁵ طبقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹- DUPEYUX Jean –Jaques Droit de la sécurité sociale, op.cit., p 98. « Ledemain de contentieux général est très large, il s'étend en principe a tous les litiges relatifs au fonctionnement du régime général. Les litiges relatifs au rapport entre les organismes de sécurité social, de nature publique ou privée et leurs usages contentieux de L'assujettissement du calcul et de recouvrement des cotisations des prestations ».

⁵- لعباني وفاء ، محاضرات لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون اقتصادي ، منازعات الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة ، 2005، يتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي، ص. 06.

³- كشيدة باديس ، مرجع سابق ، ص. 77.

⁴- المادة 04 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

⁵- رحمانى إيتسام ، عقون سميرة ، مرجع سابق ص . 65.

وتنص المادة 08 من القانون 08-08 سالف الذكر " تخطر اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تاريخ إستلام تبليغ القرار المعارض عليه .

يجب أن يكون الطعن مكتوباً و أن يشير إلى أسباب الإعتراض على القرار".¹

إن الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة الولائية يجب أن يتم في أجل شهرين من تاريخ تبليغ القرار إلى المعنى بالأمر² هذا فيما يخص المستفيدين أما بالنسبة للمستخدمين شهر واحد للطعن و تحسب آجال الطعن كاملة وعدم إحترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني³.

ثانيا : اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تتشأ من كل هيئة الضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق طبقا للمادة 10 الفقرة 1 من القانون رقم 08-08⁴.

و تعتبر اللجنة الوطنية ثاني درجة للطعن المسبق وهذا ما أكدته المادة 05 من نفس القانون " يرفع الطعن المسبق :إبتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق .

أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق ، في حالة الإعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن " ⁵.إستنتى المشرع الجزائري في نص المادة 12 الفقرة 1 من القانون رقم 08-08 الإعتراضات المتعلقة المتعلقة بالزيادات و الغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال إلتزام المكلفين و التي ترفع

⁵ - المادة 08 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

² - المادة 10 من القانون رقم 83-15، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

³ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص. 21.

⁴ - المادة 1/10 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

⁵ - المادة 05 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و التي تفصل فيها بصفة ابتدائية و نهائية عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري 1000000 دج¹

وتقوم هذه اللجنة بإخطار الموصى عليها برسالة مع إشعار بالإستلام أو بعريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع في أجل خمسة عشرة 15 يوم من تاريخ إستلام القرار من اللجنة المحلية المعترض عليه أو في غضون ستين يوم 60 يوم إبتداء من تاريخ إخطار

اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق²

تتخذ اللجنة الوطنية بقراراتها في أجل 30 يوما إبتداء من تاريخ إستلامها للعريضة ،و تقوم بتبليغ قراراتها برسالة موصى عليها مع إستلام بالإستلام في أجل عشرة أيام من تاريخ صدور قرارها³.

الفرع الثاني

المنازعة الطبية

تختص المنازعة الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي و كذلك ذوى حقوقهم⁴ و تختلف النزاعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها و الهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي ، و يظهر ذلك عند دراسة الأحكام الخاصة لهذا النوع من النزاعات الواردة في الباب الثالث من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁵.

¹ - المادة 12 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه .

² - رحمانى إبتسام ، عقون سميرة ، مرجع سابق، ص.68.

³ - المرجع نفسه ، ص 68 .

⁴ - خليفي عبد الرحمان ، مرجع سابق، ص.120.

⁵ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص. 41 .

لقد نصت المادة من القانون 18 رقم 08-08 على أنه: "تسوي الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، حسب الحالة، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقاً لأحكام هذا القانون"¹.

جعل المشرع التسوية الداخلية للمنازعة الطبية تتم عن طريق إجرائين مختلفين حسب حالة المؤمن له الصحية، فإذا كانت هذه الأخيرة تتعلق بحالة العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية في هذه الحالة تتم التسوية الداخلية عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تتعلق بحالة العجز المذكورة سابقاً فإن التسوية النزاع الطبي في إطار التسوية الداخلية تتم عن طريق اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية²

في هذا الفرع يتم التطرق إلى تسوية المنازعات الطبية عن طريق اللجوء إلى الخبرة الطبية

(أولاً) واللجنة العجز الولائية المؤهلة (ثانياً)

أولاً : الخبرة الطبية

تعتبر الخبرة الطبية كإجراء وجوبي لتسوية النزاع الطبي داخلياً ويكون ذلك عند إحتجاج ضد القرارات الطبية الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي³ بناء على رأي الطبيب المستشار في حالة المرض، أو حادث عمل أو المرض المهني⁴ إستثناء حالة العجز الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث

¹ - المادة 18 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

² - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص.299.

² - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار هومة للنشر و النشر، الجزائر، 2008، ص. 81.

⁴ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص. 56 .

عمل أو مرض مهني أو قبول العجز و مراجعته في إطار التأمينات الاجتماعية ، بحيث يكون الإعتراض في هذه الحالات أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية¹.

فالغرض من اللجوء إلى الخبرة الطبية هو ربح الوقت ، و قلة التكاليف و التقليل اللجوء إلى القضاء الذي يأخذ وقتا طويلا، و تكاليف باهضة فهي عكس الخبرة الطبية².

1/إجراءات الخبرة الطبية

تباشر إجراءات الخبرة الطبية بطلب يتقدم به المؤمن له إلى هيئة الضمان

الاجتماعي بعد علمه بقرار الطبيب المستشار للهيئة³ أي إعتراض المؤمن له على القرار الطبي و ذلك من خلال المطالبة بإجراء الخبرة الطبية⁴ ، و يتم تعيين الطبيب الخبير با اتفاق بين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي و هذا كأصل، إستثناءا يعين تلقائيا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي⁵ نصت عليه المادة 21 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر وهي على مايلي: "يعين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له إجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة ، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى.

يختار الطبيب الخبير من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الإستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب .

1- سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، مرجع سابق ، ص 81.

2- المرجع نفسه ، ص.82.

3- أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص.191.

4- سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.301

5- لعباني وفاء ، مرجع سابق ، ص. 23.

تحدد شروط وكيفيات التسجيل في قائمة الأطباء الخبراء، وكذا حقوقهم وواجباتهم عن طريق التنظيم"¹

فيلتزم المؤمن له إجتماعيا بقبول الخبير المعين تلقائيا من طرف هيئة الضمان الإجتماعي في حالتين هما: عدم الرد المؤمن له في أجل 08 أيام من تاريخ إقتراح الأطباء الخبراء من قبل هيئة الضمان الاجتماعى، وهذا ما نصت عليه المادة 23 الفقرة 2 من القانون رقم 08-08.²

أما الحالة الثانية نصت عليها المادة 24 من القانون 08-08 تعين هيئة الضمان الإجتماعي تلقائيا وفوريا الطبيب الخبير من قائمة الخبراء الأطباء ، على أن يكون الطبيب الخبير المعين من بين الذين سبق إقتراحهم ، إذا لم يحصل الاتفاق حول إختيار الطبيب الخبير وفقا لما سبق ذكره في أجل ثلاثين 30 يوما إبتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية³ .

وبعد تعيين الطبيب الخبير يقوم باستدعاء المريض المعنى من أجل معاينته وإجراء الفحوص و المعاينات اللازمة ثم يتوصل الخبير إلى إصدار قرار الخبرة ويجب على المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعى بعلم هذا القرار في ظرف ثلاثة 3 أيام التي تلي إجراء الخبرة⁴ .

2/قيمة ومصاريف الخبرة الطبية

لقد نصت المادة 29 الفقرة 1 من القانون رقم 08-08 على أنه " تكون تكاليف الاعتبار المستحقة للأطباء الخبراء المعينين لإجراء الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعى ، إلا إذا أثبت الطبيب

¹ - المادة 21 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعى، مرجع سابق .

² - المادة 23 / 2 ، من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه.

³ - المادة 24 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه.

⁴ - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص. 192.

الخبير و بشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس ، ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب المستحقة على حساب هذا الأخير ¹

يتضح من خلال هذا النص أن المؤمن له إذا إتضح أن طلبه غير مؤسس تكون تكاليف الخبرة الطبية على حسابه ، وبالتالي فإن المؤمن له تضرر مرتين ، الأولى بسبب القرار الطبي الذي تم رفضه بموجب التكفل بالأداءات ، الثانية تسديد مصاريف الخبرة الطبية، وهذا يعد إهدارا لحقوق المؤمن ، لهذا يجب تعديل المادة لجعل تحمل مصاريف الخبرة الطبية المتعلقة بأتعاب الخبرة تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي في كلتا الحالتين حتى ليتمكن المؤمن له اللجوء إلى الجهات الأخرى للفصل في النزاع الطبي ، وعدم تكفله بمصاريف باهضة لكي لا تفتقد الخبرة الطبية الغاية التي وجدت من أجلها ².

ثانيا : لجنة العجز الولائية المؤهلة

توجد لجنة العجز الولائية على مستوى كل ولاية ³، ويكون مقرها وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في الولاية المعنية ، وهذا ما نصت عليه المادة 04 الفقرة 1 من المرسوم رقم 73-09 السالف الذكر ⁴ ، وهذه اللجنة تعتبر جهاز للفصل في الطعون ضد القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناتج عن مرض مهني ، أو حادث عمل ⁵ ، وتكلف هذه اللجنة بتحديد سبب وطبيعة المرض أو الإصابات ، تاريخ الشفاء أو الجبر حالة العجز و نسبته ⁶

¹ - المادة 1/29 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

² - سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، مرجع سابق، ص.103.

³ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.64.

⁴ - المادة 14 / 1 من المرسوم التنفيذي رقم 73-09 ، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

⁵ - المادة 31 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

⁶ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.64.

في حالة توفر الحالات السابقة المنصوص عليها في المادة 31 سألقة الذكر يجب على المؤمن له اللجوء مباشرة إلى لجنة العجز دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية و هذا لريح الوقت ،لأن المصاب في حالة العجز فهو بحاجة ماسة بالتكفل به و ذلك عن طريق منحه التعويضات المقررة له الناتجة عن عجزه¹.

1/إجراءات لجنة العجز الولائية المؤهلة

نصت المادة 33 الفقرة 1من القانون 08-08 على مايلي :

" يتم إخطار اللجنة بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصي عليها مع إشعار بالإستلام أو بإداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع "²

يفهم من هذه المادة على المؤمن له يجب أن يقدم طعنه في شكل طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج برسالة أو إيداعه لدى أمانة اللجنة و يلاحظ أن القانون الجديد رقم 08-08 إشتراط أن يكون الطعن الموجه إلى لجنة الطعن مرفوقا بتقرير الطبيب المعالج ، بينما في القانون القديم رقم 83-15 يرسل المؤمن له طلبه مباشرة إلى أمانة اللجنة³

و في حالة ما إذا لم يقدم المؤمن له اللإعتراض أمام اللجنة العجز في إطار التسوية الداخلية وقبل اللجوء إلى القضاء ، فإنه يتعين القضاء ، بعدم قبول الدعوى شكلا⁴.

أوجب القانون رقم 08-08 على المؤمن له أن يباشر إجراءات الطعن ضد قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل 30 يوما إبتداء من تاريخ استلام هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه وفقا لما نصت المادة 33الفقرة 1 من القانون سالف الذكر.

¹- بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.64.

²- المادة 33/ 2 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

³- سماتي الطيب ، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق ، ص.122.

⁴- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق ، ص.123.

2/ إختصاصات اللجنة العجز الولائية

كما ذكرنا سابقا أن جميع الاعتراضات ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بالمنازعات الطبية فيما يخص بحالة العجز بمختلف أنواعه هي من إختصاص اللجنة الولائية للعجز¹.
و صلاحيات هذه اللجنة حددها المشرع في نص المادة 31 من القانون رقم 08-08¹
حيث أوجب المشرع الجزائري على لجنة العجز الفصل في الخلافات المتعلقة بالعجز مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية ، ذلك لربح الوقت والتكفل بالمصاب عن طريق منحه التعويضات المقررة له الناتجة عن عجزه و تقوم اللجنة بدراسة ملف المصاب خلال شهرين من استلامها للطعن².

الفرع الثالث

المنازعة التقنية ذات طابع طبي

عملا بالمبدأ السائد في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي الإعتماد على التسوية الداخلية قبل التفكير في اللجوء إلى القضاء ، كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات العامة باستحداث لجان ولائية و وطنية أو المنازعات الطبية³. بالإضافة إلى هذه اللجان هناك لجنة أخرى مهامها النظر في مختلف النزاعات التي تتعلق بتقصير الأطباء و الخبراء أثناء ممارسة مهامهم، ويطلق عليها تسمية اللجنة التقنية ذات طابع الطبي ، نجد أن القانون لم يعطى تعريفا دقيقا للمنازعات التقنية⁴.

¹ - عباسه جمال ، تسوية المنازعات الطبية في التشريع الضمان الاجتماعي الجزائري ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2011 ، ص.69.

² - سماتي الطيب ، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، مرجع سابق ، ص.126.

³ - كشيدة باديس ، مرجع سابق ، ص.97.

⁴ - خليفي عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص.124.

ماعدا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 83-15 والتي إعتبرت المنازعة التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي¹ ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص و الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و الخدمات المتعلقة بالنشاط التقني للأطباء².

أولا : إجراءات تسوية النزاع التقني

تنص المادة 39 من القانون رقم 08-08 علي أنه : " تنشأ لجنة تقنية ذات طابع التقني لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تكفل بالبث ابتدائيا و نهائيا في التجاوزات التي تترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي"³

من خلال هذه المادة يظهر أن جميع المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي⁴ المتمثلة في الأخطاء و التجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء في مناسبة مزاوله نشاطهم الطبي تخضع هذه المنازعات لإجراءات التسوية الداخلية بإعتبارها المبدأ في حل النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي⁵. و القرارات التي تصدر من لجنة التقنية لم يحدد المشرع كيفية تنفيذها ولا طبيعة العقوبات هل هي عقوبات تأديبية او عقوبات إدارية او مالية ، وما مصير الطبيب أو المساعد الطبي الذي تسبب في هذه التجاوزات ولهذا يجب على المشرع يجب على المشرع إيجاد حلول لهذه التساؤلات من أجل حماية أموال و ممتلكات هيئات الضمان الاجتماعي⁶.

¹ - المادة 05 من القانون رقم 83-15 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

² - رحمانى إبتسام، عقون سميرة، مرجع سابق، ص 76.

³ - المادة 39 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق .

⁴ - رحمانى إبتسام ، عقون سميرة ، مرجع سابق ، ص.77.

⁵ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.95.

⁶ - أنساعد فوزية ، منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مذكرة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2017 ، ص. 50.

ثانيا :كيفية سير اللجنة التقنية

منح المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي مدة 06 أشهر لتقديم تقرير المفصل عن التجاوز التي ارتكبت وألا ينقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل خلاف بين هيئة الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج¹.

حيث نصت عليه المادة 42 الفقرة 1 من القانون 08-08 على أنه : " تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال ستة (6) أشهر الموالية لإكتشاف التجاوزات ، على ألا ينقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف "²

و الحكمة من منح المشرع كل هذا الوقت للهيئة الضمان الاجتماعي لإعداد تقرير مفصل حول التجاوزات أو الأخطاء المرتكبة³ ، كما يمكن للجنة التقنية ذات الطابع الطبي اتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع وتحقيق كل ما تراه ضروريا ، وبعدها تقوم بتبليغ قراراتها إلى هيئة الضمان الاجتماعي و إلى الوزير المكلف بالصحة و إلى المجلس لأخلاقية الطب عن طريق أمانة اللجنة⁴

المطلب الثاني

التسوية القضائية

جعل المشرع الجزائري التسوية الودية كأصل لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب واسرع الآجال لأنها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له⁵، ولكن إذا لم يتوصل طرفي النزاع إلى الحل الحل يرضهما فإن الحل الوحيد هو الجوء إلى القضاء

¹ - المرجع نفسه ، ص.50.

² - المادة 42 / 1 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق .

³ - رحمانى ابتسام، عقون سميرة، مرجع سابق، ص.78.

⁴ - كشيدة باديس، مرجع سابق ، ص.100.

⁵ - المرجع نفسه ، ص.102.

قد كرس المشرع حق التقاضي في المادة 140 من الدستور الجزائري وهي كآتي : " أساس القضاء مبادئ الشريعة و المساواة .

الكل سواسية أمام القضاء ، وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون"¹
من خلال هذه المادة جعل المشرع حق التقاضي في متناول الجميع بشرط عدم التعسف في استعمال هذا الحق .

الفرع الأول

إختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعات العامة

بما أن التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة هي الأصل لكن في حالة عدم نجاح طرق التسوية الداخلية يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع²
و بالرغم أن القاعدة العامة في الإختصاص القضائي للمحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في جميع القضايا ، استثناء عن هذه القاعدة قد أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي إلى إختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية

حيث تنص المادة 15 من القانون 08-08 " تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية ، في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه ، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق أي رد على عريضته"

¹ - الدستور 1996، مرجع سابق.

² - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص.30.

من خلال هذا الفرع نبين فيه الإختصاص المحلي للقضاء الاجتماعي (أولا) ، ثم الإختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي (ثانيا)

أولا : الإختصاص المحلي للقضاء الاجتماعي

المشرع الجزائري لم ينص على إختصاص المحلي لمنازعات الضمان الاجتماعي ، لذلك ينبغي تطبيق القواعد العامة المقررة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وذلك في نص المادة 31 منه وهي كتالي " يعود الإختصاص الإقليمي إلى الجهة القضائية التي تقع في دائرة إختصاصها موطن المدعي عليه"¹ بما أن المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي تكون دائما أمام الصندوق الضمان الاجتماعي والمدعى عليه سواء كان رافع الدعوى العامل أو رب العمل ، و الدعاوى المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ترفع لدى محكمة الموطن المدعى عليه ، أما بالنسبة للدعاوى المرفوعة ضدّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي العمال غير الأجراء ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المقر الجهوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء².

ثانيا : الإختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي

لقد أحالت المادة 15 من القانون 08-08³ على أن يكون القرارات الصادرة من اللجنة المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا للمادة 500 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه يختص القسم الاجتماعي إختصاص مانع فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد⁴.

¹ - المادة 31 من القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008 ، يتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج. ر. ج. ج عدد 21 ، صادرة بتاريخ 05-23-2008.

² - سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص.119.

³ - المادة 15 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق .

⁴ - المادة 500 من القانون رقم 08-09 ، يتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق. .

ويكون الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق يكون أمام المحكمة المختصة وفقاً لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹ والمنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ليست كلها ذات طابع طبي أو تقني فيمكن أن يفصل فيها القضاء المدني وذلك في الدعاوى التي يرفعها المؤمنون اجتماعياً أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ².

الفرع الثاني

المنازعة الطبية

وضع المشرع أجهزة و آليات داخلية التي تعد أفضل وسيلة لحل النزاع و تصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال³ وتحقق أكبر قدر من السرعة في الفصل ، لكن يمكن أن لا توافق آليات التسوية الداخلية للمنازعات الطبية بنوعيتها وهي اللجوء إلى الخبرة الطبية و اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة و لوضع حد لهذا النزاع نهائياً هو اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع⁴.

أولاً : المحكمة المختصة في الفصل في قرارات المنازعة الطبية

المحكمة المختصة التي تفصل في المنازعة الطبية هي المحكمة الاجتماعية و يتم اللجوء إليها في حالة استحالة القيام بالخبرة الطبية من أجل استصدار حكم تمهيدي بتعين خبير لفحص المعني بالأمر⁵ وهذا ما نصت عليه المادة 19 الفقرة الثالثة من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات الضمان

¹ - رحمانى ابتسام ، عقون سميرة ، المرجع السابق، ص.85.

² - المرجع نفسه ، ص.85.

³ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.75.

⁴ - خراز نديرة ، قانة سامية ، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة الماستر ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان -

ميرة بجاية ، 2014 ، ص.61.

⁵ - رحمانى ابتسام ، عقون سميرة ، مرجع سابق ، ص.87.

الاجتماعي على أنه: " يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الضمان الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة إستحالة إجراء خبرة طبية على المعني"¹

و في الحالة الثانية هي الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي يكون مخالفا وغير مطابقا لنتائج الخبرة ، أو إذا كانت نتائج الخبرة غير دقيقة 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 تعدها الوزارة المكلفة بالصحة².

ثانيا : الطعن القضائي في القرارات الولائية للعجز

تنص المادة 35 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر على أنه : " تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة..."³

يفهم من هذا النص أن الطعن في القرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن المرض المهني أو حادث العمل قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة، لكن قبل صدور هذا النص كان الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة بالطعن فيها أمام المجلس الأعلى هذا سابقا ، والمحكمة العليا حاليا⁴.

الفرع الثالث

المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

عند تدخل الطبيب أو الخبير في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

¹ - المادة 19 / 3 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

² - عشايبو سميرة ، مرجع سابق ، ص.77.

³ - المادة 35 من القانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق .

⁴ - سماتي الطبيب ،المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، المرجع السابق ،ص.163.

يمكن أن تترتب عليه دعوى جزائية ، في حالة التي يرتكب فيها الطبيب أفعالا غير مشروعة يعاقب عليها قانون العقوبات ، كما يمكن أن يتعلق الأمر بدعوى مدنية فيلتزم الطبيب الذي ألحق بغيره فعل بالتعوي¹.
لقد أجاز قانون الضمان الاجتماعي برفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة لإثبات المسؤولية الجزائية أو المدنية الناتجة عن الغش أو الأخطاء².

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

إن التسوية القضائية للمنازعة التقنية ذات الطابع الطبي قد تكون من إختصاص القضاء الجزائي أو المدني، حيث أجاز القانون لهيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى المحاكم المدنية المختصة لإثبات المخالفات التي يرتكبها الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة، وذلك لإثبات المسؤولية المدنية القائمة على الخطأ و الضرر والعلاقة السببية³.

أما إختصاص المحكمة الجزائية فإنها تنظر في المناورات التي يقوم بها الأطباء سواء المتعلقة بإخفاء وجود مرض أو عاهة أو إعطاء معلومات كاذبة عن مصدر المرض أو عن سبب الوفاة⁴.

ثانياً: الطعن القضائي في القرارات الصادرة من المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي

يخضع الحكم الصادر عن المحاكم المدنية بطرق الطعن العادية وهي المعارضة والإستئناف إذا كان الحكم قد صدر غيابيا، ويكون الإستئناف في حالة صدوره حضوريا⁵.
كما يجوز للأطراف اللجوء إلى طرق الطعن الغير عادية والمتمثلة في الإعتراض الغير الخارج عن الخصومة والتماس إعادة النظر و الطعن بالنقض⁶.

¹ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص.104.

² - رحمانى ابتسام ، عقون سميرة ، مرجع السابق ، ص.89.

³ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص. 116.

⁴ - المرجع نفسه، ص.116.

⁵ - رحمانى ابتسام، عقون سميرة، مرجع سابق، ص. 90.

⁶ - المرجع نفسه، ص.91.

خاتمة

من خلال دراسة موضوع التعويض عن حوادث العمل في القانون الجزائري، باستعراض ماهية حوادث العمل، واستحقاق التعويض عن حوادث العمل، تم الانتهاء إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناشئة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل، ولتكييف الواقعة على أنها حادث عمل لابد من توافر ثلاث شروط وهي جسمانية الإصابة اللاحقة بالعمال، وأن يكون سببها فجائياً وخارجياً، كما يجب أن تقع الإصابة في إطار علاقة عمل.

- حاول المشرع قدر المستطاع التوسع في مفهوم حوادث العمل، وبالتالي التوسع في نطاق الحماية الاجتماعية، ويظهر ذلك من خلال المواد 7 و8 و12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بإدراج بعض الحوادث ضمن نطاق حوادث العمل وحادث الطريق، وهو الحادث الذي يتعرض له العامل في انتقاله إلى العمل بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية.

- استفادة العمال المؤمن لهم اجتماعياً من التغطية الاجتماعية عن حوادث العمل بعد التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وكذا تبيان ظروف وقوع الحادث وأسبابه والتأكد فور وقوعه من كونه حادث عمل، ويقع عبء الالتزام بالتصريح على عاتق الضحية أو ذوي حقوقه ورب العمل، وكذا هيئة الضمان الاجتماعي لتتولى هذه الأخيرة مهمة التحقيق والتحري والمعاينة الطبية قصد البت في الطابع المهني للحادث.

وفي حالة وفاة الضحية في حادث عمل فإن الحق في التعويض عن الحادث ينتقل إلى ذوي الحقوق المحددين قانوناً على سبيل الحصر بتقاضي ريع الوفاة.

- توسيع في مجال المستفيدين من حوادث العمل يهدف ضمان حماية كاملة شاملة لعدد من الأشخاص والفئات، ويظهر ذلك في مجموعة من النصوص القانونية الصادرة سنة 1983

المتعلقة بالضمان الاجتماعي من أجل منح حماية اجتماعية للمؤمنين الذين يتعرضون للمخاطر الاجتماعية.

لكن المشرع الجزائري أغفل بعض النقاط الضرورية التي يجب إعادة النظر فيها وهي كالتالي:

- يجب على هيئة الضمان الاجتماعي 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 المشرع لم يحدد في القانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ونوع المحكمة المختصة التي تفصل في النزاع، وعلى ذلك نجد بعض النزاعات المتعلقة بحوادث العمل يختص بها القضاء المدني أو الجنائي، وهذا ما يثير الجدل حول مسألة الاختصاص.

- إن المنازعة التقنية في حوادث العمل لاكتفي بالتسوية الإدارية فلا بد من التسوية القضائية حتى لا تهدر حقوق المؤمن لهم.

- وضع قوانين واضحة لاستقلال لجان وطنية مؤهلة للطعن المسبق عن هيئة الضمان الاجتماعي من حيث سير نشاطها ، وإنجاز مهامها.

- أن يتولى القاضي الاجتماعي المراقبة والإشراف على اللجان حتى يأخذ الأمر بجدية والصرامة. ومن أجل التقليل من الأخطار المهنية يجب سنّ قوانين ردية في مجال الوقاية والسلامة المهنية، والاستغلال الدقيق للإحصائيات الوطنية المعدة من قبل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وبرمجة أيام تحسيسية، وأيام دراسية حول أخطار حوادث العمل والوقاية منها باستعمال كل وسائل الإعلام.

وفي الأخير تبقى الوقاية والمراقبة المكثفة و المكافأة الأسلوب الأنجح للحد من حوادث العمل.

أولاً: الكتب

أ - باللغة العربية

- 01 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 02 - بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، د.س.ن.
- 03 - بن عزوز بن صابر مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2010.
- 04 - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط3، دار هومة للنشر والتوزيع، 2009.
- 05 - خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 06 - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل و التعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2010.
- 07 - سماتي الطيب، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 08 - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 09 - سماتي الطيب، حوادث العمل و الامراض المهنية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
- 10 - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، ط1، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972.

ثانيا: الرسائل و المذكرات

أ- الرسائل

01-زراعة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة فى قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2007.

02-عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية فى التشريع الضمان الاجتماعى الجزائرى، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011.

03-علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابة العمل دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2006.

ب-المذكرات

01-أنساع فوزية، منازعات الضمان الاجتماعى فى القانون الجزائرى، مذكرة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2017.

02-بورجو وسيلة، دور الخطأ فى التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، 2013.

03-خراز نديرة، قانة سامية، المنازعات الطبية فى المجال الضمان الاجتماعى، مذكرة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014.

04-رحمانى ابتسام، العقون سميرة، النظام القانونى للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية فى التشريع الجزائرى، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام لأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016.

- 05- زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015.
- 06- سليمان نسيم، كعنين زهيرة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، كلية الحقوق و العلوم الساسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014.
- 07- مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، مذكرة الماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2015.

ثالثا: المقالات

- 01- أحمد محمد محرز، " فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري " ، مجلة العلوم القانونية، السنة الأولى، العدد الأول، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، جويلية، 1982.
- 02- تاكوك شريفة، "حوادث العمل في التشريع الجزائري" ، مجلة الباحث للدراسة الأكاديمية، العدد العاشر، جانفي، 2017.
- 03- زرارة صالح الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، العدد 30، ديسمبر، 2008.

رابعا: النصوص القانونية

أ- الدستور

- دستور 2016، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 07-12-1997، ج.ر.ج. ج عدد 76، صادر سنة 1996، متمم بالقانون رقم 02-03، مؤرخ في 10-04-2002، ج.ر.ج. ج عدد 25، صادر سنة 2002، معدل بموجب القانون رقم 08-19، مؤرخ في 15-11-2008، معدل بموجب القانون رقم 16-01، مؤرخ في 06-03-2016، ج.ر.ج. ج عدد 14، مؤرخ في 07-03-2016.

ب-النصوص التشريعية

- 01-** أمر رقم 58-75، المؤرخ في 26-09-1975، يتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم، بالقانون رقم 05-07، المؤرخ في 13-05-2007، ج.ر.ج.ج عدد 31، صادر بتاريخ 13-05-2007.
- 02-** قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل و متمم.
- 03-** قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر.ج.ج عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل و متمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06-07-1996، ج.ر.ج.ج عدد 42، صادر بتاريخ 07-07-1996.
- 04-** قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج عدد 28، صادر في 05 يوليو 1983، معدل و متمم بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 29-12-1986، بالقانون رقم 96-12 مؤرخ في 31-12-1998، بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10-11-2004، ج.ر.ج.ج عدد 72، صادرة بتاريخ 13-11-2004.
- 05-** قانون رقم 83-15 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج عدد 80 صادرة بتاريخ 14-11-1999.
- 06-** قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21-04-1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17، صادرة في 25-04-1990، معدل و متمم.
- 07-** قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج عدد 11، صادرة في 02-03-2008.

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

ج- النصوص التنظيمية

01- مرسوم تنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11-02-1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-13 مؤرخ في 02-07-1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر.ج.ج عدد 07، صادرة بتاريخ 14-02-1984

02- مرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج عدد 07، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 88-209، مؤرخ في 18-10-1988، ج.ر.ج.ج عدد 42، 1988.

03- مرسوم تنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07-02-2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، ج.ر.ج.ج عدد 10، 2009.

04- مرسوم تنفيذي رقم 2000-50 المؤرخ في 04-03-2000، يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج عدد 10، 2000.

خامسا: قرارات المحكمة العليا

01- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 39716، مؤرخ في 23-12-1985، المجلة القضائية، العدد 02، 1990.

02- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 59241، المؤرخ في 23-04-1990، المجلة القضائية، العدد 2، 1991.

03- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 77537، المؤرخ في 02-03-1992، المجلة القضائية، العدد 2، 1992.

04- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 371449، مؤرخ في 08-03-2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2006.

سادسا: محاضرات

لعباني وفاء، محاضرات لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون الاقتصادي، منازعات الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.

ب-الكتب باللغة الأجنبية

1-Ouvrage

DUPEYROUX Jean Jaques, Droit de la sécurité sociale, 15^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2005.

2- Statistique

C.N.A.S, Statistique national des accidents du travail et maladies professionnelles, 2003.

الفهرس

مقدمة	ص1
الفصل الأول : ماهية حوادث العمل	ص6
المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل	ص6
المطلب الأول : حالات تحقق حوادث العمل	ص7
الفرع الأول : الشروط العامة لحوادث العمل	ص7
أولاً: شرط جسمانية الحادث	ص7
ثانياً: فجائية الحادث	ص8
ثالثاً: القوة الخارجية	ص9
الفرع الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل	ص10
أولاً : وجود علاقة عمل	ص10
ثانياً : وقوع الحادث أثناء العمل	ص11
ثالثاً: وقوع الحادث بمناسبة العمل	ص13
المطلب الثاني : إجراءات إثبات حوادث العمل	ص14
الفرع الأول : إلزامية التصريح بحوادث العمل	ص14
أولاً : التصريح بحادث العمل من قبل المصاب	ص14
ثانياً التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل	ص15
ثالثاً : التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الإجتماعي	ص16
الفرع الثاني : معاينة الإصابة	ص17
المبحث الثاني : الإصابات بسبب العمل	ص17

المطلب الأول : إصابات الطريق	ص18
الفرع الأول : المعيار المكاني في تحديد حادث الطريق	ص19
أولا : محل العمل و الجهة المقابلة له	ص19
ثانيا : محل الإقامة الدائمة أو المؤقتة	ص20
الفرع الثاني : المعيار الزمني في تحديد حادث الطريق	ص22
المطلب الثاني : حالات حوادث العمل	ص23
الفرع الأول : الحادث الناتج عن القيام بمهنة ذات الطابع استثنائي أودائم طبقا لتعليمات المستخدم خارج المؤسسة	ص23
الفرع الثاني : الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها	ص23
الفرع الثالث : الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل	ص24
الفرع الرابع : الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية تنظمها الهيئة المستخدمة	ص25
الفرع الخامس : حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام	ص26
الفصل الثاني : استحقاق التعويض عن حوادث العمل	ص28
المبحث الأول: ضوابط و أداءات تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل	ص29
المطلب الأول : ضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل	ص29
الفرع الأول : التأمين على العجز	ص30
الفرع الثاني : اللجنة المختصة بحالات العجز	ص31
الفرع الثالث : تقدير نسبة العجز	ص33
المطلب الثاني : تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل	ص33

الفرع الأول : الأداءات عن العجز المؤقت	ص34
أولا :الاداءات العينية	ص36
ثانيا : الاداءات النقدية	ص37
الفرع الثاني : الاداءات عن العجز الدائم	ص37
الفرع الثالث : الاداءات في حالة الوفاة	ص38
المبحث الثاني : طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل	ص39
المطلب الأول : التسوية الودية	ص40
الفرع الأول : المنازعة العامة	ص41
أولا : اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق	ص42
ثانيا : اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق	ص43
الفرع الثاني : المنازعة الطبية	ص44
أولا : الخبرة الطبية	ص45
ثانيا : لجنة العجز الولاية المؤهلة	ص48
الفرع الثالث : المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي	ص50
أولا : إجراءات تسوية النزاع التقني	ص51
ثانيا : كيفية سير اللجنة التقنية	ص52
المطلب الثاني : التسوية القضائية	ص52
الفرع الأول : إختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعة العامة	ص53

أولا : الإختصاص المحلي للقضاء الاجتماعي	ص54
ثانيا : الإختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي	ص55
الفرع الثاني : المنازعة الطبية	ص55
أولا : المحكمة المختصة في الفصل في قرارات المنازعة الطبية	ص56
ثانيا : الطعن القضائي في قرارات الولاية للعجز	ص56
الفرع الثالث : المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي	ص56
أولا : المحكمة المختصة في الفصل في قرارات المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي	ص57
ثانيا : الطعن القضائي في القرارات الصادرة من المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي	ص57
خاتمة	ص60
قائمة المراجع	ص61
الفهرس	ص64

ملخص

يعتبر التأمين الإجتماعي ركيزة مهمة في عملية بناء المجتمع المهني، وعنصرا أساسيا بالنسبة للحياة العملية لأفراد المجتمع، سواء العمال في القطاع العام أو خارجه، وذلك بتوفير الحماية الاجتماعية للعامل، كالتعويض عن حوادث العمل.

فالعامل يستفيد من التعويض إذا تعرض لحادث عمل، من أداءات عينية ونقدية بعد إتباع إجراءات حددها المشرع الجزائري في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، التي تتمثل في معاينة الحادث عن طريق التصريح به، كما تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بالبت في الطابع المهني للحادث.

وفي حالة حصول نزاع عند المطالبة بالتعويض، أقر المشرع طرق لحلها وديا، وإذا تعذر ذلك يتم اللجوء إلى القضاء.

Résumé

La sécurité sociale est un pilier important dans le processus de construction d'une communauté professionnelle, un élément essentiel pour la vie de la Communauté, que ce soit dans le secteur public ou privé pour les travailleurs hors du secteur public, en fournissant une protection sociale à ces travailleurs, à titre d'indemnité pour accidents du travail.

Le travailleur bénéficie d'une prestation de compensation en nature et en espèces, pour tout accident de travail identifié selon les procédures légales de la loi 83/13 sur les accidents du travail et maladies professionnelles, après l'établissement du constat d'accident, et la déclaration de celui-ci à l'organisme de sécurité sociale, qui se prononce sur son caractère professionnel.

En cas de litiges qui résulteraient du traitement de la demande d'indemnisation, le législateur a prévu les moyens de les résoudre à l'amiable et à défaut par le recours à la justice.