

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: العلوم الاقتصادية

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد التأمينات

رقم:



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

اعداد الطالبين

لعيطر محمد الطيب

بن جدو أيوب

تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية

—دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة—

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ. محاضر "أ"	نذير عبد الرزاق
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ. محاضر "ب"	عشاوي علي
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ. محاضر "أ"	كمال زيتوني

السنة الجامعية : 2018-2019 م



شكر وعرافان

اللهم إنا نسألك أن تلهمنا شكر نعمك وتجعل علمنا مخلصا لوجهك

فالحمد والشكر لجلالك وعظيم سلطانك

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أسدى إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تستطيعوا فادعوا له﴾

واقترء بهذا الحديث الشريف تتوجه بالشكر الجزيل إلى الدكتور المشرف: عيشاوي علي الذي كان سندا وعونا لنا والذي لم يبخل علينا بالإرشادات والنصائح والتوجيهات من أجل إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر إلى كل موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية المسيلة

على رأسهم مدير الوكالة جمال سهيلي

وإلى كل إطارات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

وإلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية

وإلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذا العمل.

اهداء

إلى أغلى جوهرتين في الحياة إلى اللذين قال فيهما
الرحمان:

﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل
رب ارحمهما كما ربياني صغيراً﴾

سورة الإسراء، الآية: 24.

إلى أمي وأبي

إلى زوجتي ورفيقة دربي التي شجعتني على إكمال
الدراسة وكانت سندي في الحياة.

إلى ولدي إبراهيم وأمنية حفظهما الله ورعاهما

إلى إخوتي كل باسمه

إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء والزملاء
كل واحد باسمه.

حفظ الله لنا ديننا الإسلام ووطننا الجزائر.

لعيطر محمد الطيب

إهداء



انطلاقاً من قول المولى عز وجل:

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

" رَبُّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدِيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ

صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " الآية 19 سورة النمل

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى والدي ووالدتي حفظهما الله، وإلى كل أفراد العائلة الكريمة وإلى كل الأصدقاء كل باسمه، وإلى كل زملائي وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

بن جردو أيوب

فهرس البحث

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	اهداء
II-I	فهرس المحتويات
III	فهرس الأشكال
أ-د	مقدمة.
الفصل الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهني	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفهوم حادث العمل
07	المطلب الأول: تعريف حادث العمل
09	المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
13	المبحث الثاني: إصابات الطريق
13	المطلب الأول: معايير تحديد اصابات الطريق التي يحميها القانون
14	المطلب الثاني: حالات أخرى لحادث العمل
15	المبحث الثالث: مفهوم الأمراض المهنية
15	المطلب الأول: تعريف المرض المهني
16	المطلب الثاني: تحديد المرض المهني
20	المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية	
24	تمهيد:
25	المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

25	المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل
25	المطلب الثاني: مسؤولية العامل
26	المطلب الثالث: مسؤولية الغير
27	المبحث الثاني: أحكام التعويض الرئيسي
27	المطلب الأول: مجال التعويض الرئيسي
34	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض
39	المطلب الثالث: تقدير التعويض الرئيسي
46	المبحث الثالث: أحكام التعويض التكميلي
46	المطلب الأول: مجال التعويض التكميلي
47	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي
49	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة حالة تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية في التأمين الاجتماعي	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: تقديم مكان التربص الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
52	المطلب الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
54	المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
54	المطلب الثالث: التزامات المؤسسة التي تترتب عليها في إطار التأمين الاجتماعي
57	المبحث الثاني: المخاطر التي يغطيها والمستفيدون في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
57	المطلب الأول: المخاطر المضمونة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
58	المطلب الثاني: الحقوق التي يستفيد منها المؤمن في الصندوق الوطني

	للتأمينات الاجتماعية
60	المطلب الثالث: هيكل توزيع الوظائف في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
66	المبحث الثالث: دراسة حالة لكيفية سير ملف إصابة عمل أو مرض مهني
66	المطلب الأول: إجراءات الأولوية عن حدوث إصابات العمل
68	المطلب الثاني: الوثائق المطلوبة عند تحقق إصابات العمل
71	المطلب الثالث: الإجراءات التي يقوم بها الصندوق عند إستلام التصريح بالحادث
77	خلاصة الفصل
79	الخاتمة
83	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
53	الهيكل التنظيمي للوكالة -CNAS-	01

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل.

أداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني والبدني، وهما عرضة للانقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه، الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفاً من تحقق الإصابة، خاصة أن العمل أضحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة.

ويكشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور وتقدم في عدة مجالات بفضل الثورة الصناعية، إلا أنها جرت في أذبالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل.

ولم يكن العامل قادراً على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزماً بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله، كما يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل، إن لم نقل، أنه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب إهمال أو تعب العامل، إذا اثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

نظمت الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين والأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية والأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالموظفين قد أوجدت ومنحت فوائد لم تكن موجودة من قبل، وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا بسياسة المساعفة الاجتماعية ففقدت بذلك الموظفون تدريجياً الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها.

فأسطورة الشركات الرسمية قد محت أسطورة الشركات العامة ولعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعاً سابقاً في ميدان التطور الاجتماعي، إذ على الموظفين أن يدخلوا عالم العمل وأن يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العمال في المؤسسات الخاصة، فالسياسة الاجتماعية وضعت سياسة التأمينات لموظفي المؤسسات العامة، باتت اليوم محرومة من أصلاتها إلا عنواناً من عناوين سياسة الدولة الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساساً على التعويض على الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره باعتباره أكثر الأخطار وقوعاً من الناحية العملية واهتمام المشرع بها أكثر من غيره.

1- الإشكالية:

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها، ما هي أحكام التعويض في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر؟ وما هو دور المؤسسات التأمينية عند إصابة أي عامل بحدوث عمل أو مرض مهني؟ وللإجابة على هذا التساؤل نورد التساؤلات الفرعية التالية:

- هل كل الإصابات مؤمن عليها؟
- ماذا يترتب على صاحب العمل عند إصابة أحد عماله بحدوث عمل أو مرض مهني؟
- هل بإمكان هذا النوع من التامين أن يغطي النتائج المالية للإصابة؟
- بالنسبة للأمراض المهنية كيف يتم إثباتها؟

2- الفرضيات:

للإجابة على التساؤلات الفرعية نقترح الفرضيات التالية:

- إن المؤسسة التأمينية تتكفل بكل التبعات المالية للإصابة
- صاحب العمل لا يلعب أي دور في إحقاق حقوق المصاب
- للمصاب الحق في الاعتراض على التعويض الذي يتحصل عليه جراء الإصابة
- توجد إصابات عمل أو أمراض لا يمكن تحديد إذا كان العمل هو السبب في حدوثها

3- أهمية الموضوع:

إن موضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملي، بكون أن العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه فيجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان الضرر بدني جسماني أو سواء كان بصفة مفاجأة معناه أن يكون الضرر الذي أصاب بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ وكذلك المرض المهني يدخل ضمن نظام التعويض لكون المرض ناتج بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني وذلك حسب القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون 08/08 المتعلق بهيئة الضمان الاجتماعي.

4- أهداف الموضوع:

إن تناول هذا البحث من شأنه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من التعويض المقدم لهم من جراء إصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني.
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة.
- محاولة تسليط الضوء على الجانب التطبيقي للبحث مكان الدراسة، ومقارنته مع النصوص القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.
- محاولة دراسة البحث والتحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي.

5- أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- وفرة المعلومات فيما يخص موضوعنا المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
 - باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية هو موضوع حساس وهو حديث الساعة على مستوى صناديق التأمين.
 - وبحكم تخصصنا هو اقتصاد التأمينات حاولنا إعطاء كم هائل من المعلومات حول موضوعنا المذكور أعلاه من أجل إثراء مكتبة الجامعة وخاصة مكتبة كلية العلوم الاقتصادية.
- الأسباب الموضوعية:

- ما مدى أهمية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على الصعيد العملي.
- بغية منا في معرفة أحكام التعويض الرئيسي والتكميلي سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية.
- باعتبار أن العامل هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة.

6- منهج البحث:

إن المنهج الغالب في مذكرتنا هو المنهج الوصفي

7- هيكل البحث:

- قسنا خطة دراسة هذا البحث إلى ثلاثة فصول، حيث تضمن كل فصل ثلاث مباحث وكل مبحث إلى ثلاث مطالب تناولنا في الفصل الأول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث جاء في المبحث الأول مفهوم حادث العمل، وفي المبحث الثاني إصابات الطريق، وفي المبحث الثالث مفهوم الأمراض المهنية.

وفي الفصل الثاني أحكام التعويض في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث جاء في المبحث الأول تحديد المسؤولية عن الحادث وفي المبحث الثاني أحكام التعويض الرئيسي، وفي المبحث الثالث أحكام التعويض التكميلي.

أما في الفصل الثالث نقوم بدراسة تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية والإجراءات المتبعة وكيفية التصريح شروط استحقاق التعويض.

مكان التربص: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة المسيلة-

تمهيد

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

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

وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل؛

المبحث الثاني: إصابات الطريق؛

المبحث الثالث: مفهوم الأمراض المهنية.

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل

المطلب الأول: تعريف حادث العمل

بموجب القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بموجب الامر 19_96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه.

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في اطار علاقة العمل"¹
 " ويعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهد انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل".²

كما 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 للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك".³

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958 تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجبر وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".

¹المادة 6 من القانون 13_83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية 1983، ص 1810.

²المادة 7، القانون 13_83، نفس المرجع، ص 1810.

³المادة 8، القانون 13_83، نفس المرجع، ص 1810.

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية وجدنا أن المشرعين جميعاً قد اکتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة وضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وهذا ماجعل المشرعون يجتهدون فقها وقضاء من أجل القضاء على تلك الصعوبات، إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والأمراض المهنية بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، وإنما يجب عليه فضلاً عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة قائمة.

الفرع الثاني: التعريف القانوني.

فمن ناحية الفقه نرى هناك مجموعة من المشرعين أعطوا اهتماماً كبيراً وتعبيراً دقيقاً في تعريف حادث العمل، حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائي في تعريفه، سنذكر البعض منها:

هناك من عرفه: "هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجياً، يلحق أضراراً جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة".¹

ويعرف أيضاً بأنه: " 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".²

يعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

1_ أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة (أي وجود حادث).

2_ أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

3_ وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.

4_ أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبة.³

¹Dominique Grand Guillot، Droit du travail et de la sécurité social، 9ème edition paris، 2006، p254.

²محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية، في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط 1، 1972، ص5

³LouisMellenec، Laréparation des accidents du travail، paris 1977، p12

وإذا نظرنا إلى الفقه الحديث نجد أن هناك نقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ إتفق الفقه على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث وإن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الإستغناء عن هذا الشرط، ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقص الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها.¹

المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

نرى أن عنصر العنف في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، من خلال موقف المشرع الجزائري في نص المادة السادسة (06) من القانون رقم 13/83 من المرجع السابق يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط التالية:

1. وجود ضرر بدني.
2. الصفة الفجائية.
3. ذات أصل أجنبي.
4. العلاقة السببية بين الحادث والضرر.

الفرع الأول: الضرر البدني.

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادثا إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم وبالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطحب بإصابات عضوية أو جروح.²

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز

¹آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، المغرب، ط 1 سنة 1977، ص 192.

²المرجع نفسه، ص 192.

التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هذه الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية.

إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للاجتهاد القضائي¹

وفي التشريع الجزائري المادة 30 من قانون 13/83 نجد انه للمصاب الحق في إعداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه وتجديده على نفقة هيئة الضمان الإجتماعي. كما يجب أن يكون تأثير مادي للواقعة، وهو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، وهذا ما أكدته المادة 09 من القانون 13/83 حيث أوجبت إعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، أما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

الفرع الثاني: صفة المفاجأة.

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة. أي انه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة.²

أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وإن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثرها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد.³

¹ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1 1967، ص11

² نفس المرجع، ص16.

³ محمد لبيب شنيب، في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي، دون ذكر بلد النشر، ط1، 1967، ص111.

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها.¹

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدر معين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب.²

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد أن معيار الذي اخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 13/8 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ولهذا فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من أجل مد الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل على المرض الذي يصيب العامل بسبب أداء عمله ولو لم يكن ذلك المرض مدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية، لكن مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 13/83.

ولكن أهم ما يوجه من نقد لاشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفتقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكننتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون.

الفرع الثالث: السبب الخارجي

فطبقاً لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 13/83، نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظراً للظروف المحيطة بالأجير المصاب والتي تسهل تحديده بكل دقة.³

¹ المادة 10 من القانون 13_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

² أمال جلال، المرجع السابق، ص 186.

³ المرجع نفسه، ص 189.

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، وبهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، ورغم معظم الفقهاء مازالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للإنتقادات.

وهذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا.

ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

الفرع الرابع: العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من قانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 13/83 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا على مدى إرتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي إشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستقيدا من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6، 7، 8 من قانون 13/83.¹

¹ القانون 13_83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

المبحث الثاني: إصابات الطريق

المطلب الأول: معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون

لقد عرف المشرع حادث الطريق في المادة 12 من قانون 13/83: "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة".¹

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية، ومن نص هذه المادة نستنتج معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون، المعيار المكاني والزمني.

الفرع الأول: المعيار المكاني والزمني

فمن حيث المكان، فالمسار المضمون هو ذلك الذي يقع بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما يشابه ذلك، كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام أو لأغراض عائلته، فمكان العمل، هو الذي يحدده صاحب العمل كي ينفذ فيه العامل عمله الواجب عليه أدائه، قد يكون المكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط، مثال ذلك العمل في المقاولات، أن يتغير العمل بتغيير مكان المشروع. أما من حيث المعيار الزمني، فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق، أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل والعودة منه.

الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث الطريق

بمفهوم المخالفة ما ذكر أعلاه، هناك حالات أين يصيب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات وهذا ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 12 من قانون 13/83 وهي في حالة الإنحراف عن المسار أو الإنقطاع أو التوقف.

فبالنسبة للإنقطاع أو التوقف يقصد بها الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتفين حول سيارة معطلة فينضم إليهم ويكف

¹ المادة 12 من القانون رقم القانون 83_13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

عن سيره، وكذلك إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث.¹

المطلب الثاني: حالات اخرى لحادث العمل.

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من قانون 13/83 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا إجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة كما يلي تبيانه.

أولاً: حوادث الإنقاذ والنفع العام

يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا إجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم، وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك، فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به.

ثانياً: الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة

ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا إجتماعيا، لا بد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة.

ثالثاً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم

فهذه الحالة تشترط أن يكون الضحية عاملا، يعمل تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي، ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل.²

رابعاً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

أي كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

خامساً: الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

¹الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ط 2 2007.

²Jean pierre. Charchar, droit de la sécuritésocial, L.G.D.J, paris1999p113.

ففي هذه الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان عند مزاوله الدراسة والتي قد تكون خارج أوقات ومكان العمل وعلى أن تكون بمزاوله الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية.

المبحث الثالث: مفهوم الأمراض المهنية

المطلب الأول: تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعترضه صعوبة بالغة، إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبياً وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.¹

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83 "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص".

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه، فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية على ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث أنه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون المرض مبنياً في الجدول الملحق في القانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض من هذا الجدول.

¹ محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص53.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانوناً، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل"¹.
والبعض الآخر عرفها على أنها:

الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة للأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدراً مهنيًا خاصاً.²

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبيراً سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو:

"كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضاً مهنياً" إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة"³.

المطلب الثاني: تحديد طبيعة المرض المهني.

الفرع الأول: الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظراً لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى نظامين وهي:

1. نظام التغطية الشاملة.

2. نظام الجداول

¹DOMINIQUE GRAND GRUILLOT،OP.CIT ،P255

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998، ص150.

³بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص56.

أولاً: نظام التغطية الشاملة

يقوم على تعيين هيئة للبت في كل حالة لإعتبار المرض مرضاً مهنيًا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها.¹

ثانياً: نظام الجداول

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية ويدهجها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض، وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملاً تسببه وفقاً للجدول، اعتبر مرضاً مهنيًا. وقد يكون الجدول مغلقاً فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، وبعد وضع الجدول.

ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور.²

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب إجراءات بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية.³

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظراً لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور انه مهنة تصاحب هذا المرض.

¹ أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط1976، ص 335.

² السيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 422.

³ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003، ص 247.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري

اتخذ المشرع الجزائري طريق الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحوي 84 جدول يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الاعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد.¹

كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الاعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة اليدوية للاوامين العطرية ومشتقاتها وتصل إلى 30 سنة في أغلب حالات الاصابة بالسرطان المهني.

وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الامراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز، وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة.²

حيث تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني، ويعود الاختصاص في وضع القوائم إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم.

وألزم المشرع أيضا كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي، ومفتش العمل، والمدير الولائي.

كما تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي:³

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

¹ جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5_5_1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقية 1و2 (الجريدة الرسمية رقم 16).

²Alain HARLAY, lesaccidants du travail et les maladies professionnelles,2ème edition, Masson barcelone,Paris 1998, p7.

³المادة 5 ن القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5_5_1996، يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهني وملحقية 1و2، الجريدة الرسمية العدد 16.

أولاً: المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة

تحتوي المجموعة الأولى للأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزرنيق والمسببة للتسمم الحاد والمزمن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية.

ويمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.

ثانياً: المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات والبكتيريا والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة.

كما يمكن ان ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا يتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية. إن هذه المجموعة المبينة لأمراض العدوى الجرثومية جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب الاضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض الا اذا استطاع العامل اثبات ممارستها بصفة اعتيادية.¹

ثالثاً: المجموعة الثالثة: الامراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص

تحصي الامراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل واو موقف خاصة يتطلبها تنفيذ الاشغال وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل، مثل الاخطار الناجمة عن الضجيج، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية.

¹المادة 6 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5_5_1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، المرجع السابق.

المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل

إن التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما.

الفرع الأول: أوجه التشابه بين مرض مهني وحوادث عمل

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا: حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني.

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة. رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

الفرع الثاني: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواحي،

أولا: من حيث مصدر الضرر

إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجا عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضا مهنية وتسبب أيضا حادث العمل.

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه، فيه،

يعتبر حادث عمل، أو العكس فيعتبر مرضا مهنيا.¹

ثانيا: من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة)، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.²

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، دون ذكر الطبعة وسنة النشر. ص305_306.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 11998، ص156.

الفرع الثالث: أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحوادث عمل، فإن يتمتع بالحماية الكاملة لها يكن سبب حدوثه، مادام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضاً عنها.¹

¹ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 1 1996، ص 22.

خلاصة الفصل الأول:

الاصابات قد تؤثر على مستوى العمال فعند تعرضهم للإصابة ببعض الامراض في عملهم، أو تسبب لهم عجز مؤقت أو دائم و أحيانا قد تؤدي لموتهم ،وهذا كله سينعكس على الإنتاج والدخل، وقد أدى التطور الصناعي وتنامي استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال الإنتاج للتأثير سلبا على العمال، فهم المتضرر الأول من الآثار الناجمة عن ممارسة مهنة أو حرفة معينة تستلزم استخدام مواد أو أدوات خطيرة لازمة للإنتاج في بيئة خطيرة أو غير صحية، يترتب عنها أمراض مهنية تزداد كلما زاد التطور في وسال الإنتاج أو في المواد اللازمة له، وهذا ما تكشفه الاحصائيات التي تقوم بنشرها المنظمات والمعاهد العلمية المهمة بهذا المجال .

تمهيد

أصبح نظام التعويض عن إصابات العمل من مستلزمات العصر الحديث، وعليه فإن قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية، حيث يجب على الدولة عند وضع خطط مشاريعها، تقسيم العمل وتنظيمه وأن لا تضع أولوية الاهتمام بزيادة الإنتاج فقط، بل كذلك تراعي التنظيم الذي يسير عليه العامل وفقا لطرق وقائية، والأخذ بعين الاعتبار أدمية وإنسانية العامل بما يكفل سلامته وأمنه.

وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

المبحث الثاني: أحكام التعويض الرئيسي

المبحث الثالث: أحكام التعويض التكميلي

المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل أو سببه فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني.

غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحادث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعي، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض¹.

كما أن معرفتها لأسباب الحوادث يساعدها في تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ هو شرط مسبق ولا غنى عنه في تحديد ضوابط الوقاية، تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية ليس لسبب هناك يمنع العامل المصاب أو ذوي حقوقه من الرجوع على صاحب العمل بمبلغ التعويضات الإضافية الناتجة عن الحادث وذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل الناتج عن عدم اتخاذ الاحتياطات الوقائية اللازمة.

المطلب الثاني: مسؤولية العامل

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقع الحادث وعندما يخول قانونياً لهيئة الضمان الاجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأديان التي تتحملها وذلك وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب.

ذلك لأن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة قانونياً بأن تقدم على الفور الأديان المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه، وبالتالي يحق لها الرجوع بها

على المتسبب في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجياً وفي حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم مراعاته لهده

¹ القانون 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

القواعد والتعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.¹

المطلب الثالث: مسؤولية الغير

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل وغير عماله ومستخدميه ومن المعلوم أن أشخاص قانون الضمان الإجتماعي هم مبدئياً المؤسسة المستخدمة وصاحب العمل وهيئة الضمان الإجتماعي والعمال المؤمن له ولا تتجه أحكامه عموماً إلى تنظيم علاقات غير التي تنشأ بين الأشخاص إلا إذا رتب المشرع بعض الآثار القانونية على تصرفات صادرة عن شخص من غير هؤلاء نتجت عنها أعباء مالية أو أضرار كما لو تسبب في خطأ في إلحاق إصابة عمل بالعمال.

فهل يخضع الغير هنا إلى القواعد الخاصة بالتعويض التي يتضمنها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، أم تقام المسؤولية في نطاق القواعد العامة بإعتبارها شخصاً أي من الغير؟

أولاً: قبل ظهور نظام الضمان الإجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعمال المصاب وترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى التعويض على الغير وفقاً لقواعد المسؤولية في القانون المدني².

ثانياً: وبعد ظهور نظام الضمان الإجتماعي محل التأمين أصبح العامل يتسلم تعويضه ويرجع بالفرق على الغير المتسبب في الحادث وهذا طبقاً لأحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر.

¹ المادة 43 من القانون رقم 88_07 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، ج ر 117 لسنة 1988.

² الامر 75_58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج ر رقم 78.

المبحث الثاني: أحكام التعويض الرئيسي

يجب التفرقة في هذا الإطار بين الضرر اللاحق بالضحية ذاته والضرر اللاحق بذوي حقوقه في حالة وفاته.

المطلب الأول: مجال التعويض الرئيسي

الفرع الأول: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار

أولاً: الضرر اللاحق بالضحية

تطرقنا ونحن بصدد الحديث عن الشروط العامة في حوادث العمل إلى تأكيد اشتراط القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لإعتبار الإصابة حادث عمل، أوضحنا حقيقة هذا الشرط.

ووفقاً لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا عن الضرر الجسماني خلافاً لما هو مقرر في القواعد العامة.

وتمكن السلامة الجسدية للفرد من أن يقوم بالأعمال الضرورية لحياته من جهة، ومن أن يعمل ليكسب قوته من جهة ثانية، وأي اعتداء على جسم الإنسان يؤثر على الجانب الأول بتسبب إخلال عضوي يترتب عليه الإنتقاص من الوظيفة العضوية أو فقدها، أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية¹.

وإذا كان الاعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن آثاره تختلف من شخص لآخر باعتبار حالة كل منهما الإجتماعية والإقتصادية والشخصية والمهنية، وإذا كان بعض الشراح يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي².

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال³. في حين يرى بعض الشراح أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية والمالية والأدبية التي تترتب على الإعتداء على الجسم، فالإعتداء على الحق في التكامل الجسدي حسب هذا الرأي هو في ذاته يعتبر ضرراً يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساساً فيما يتكفله المضرور بسبب الإصابة، وكذلك المزاياء المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة، أما الجانب غير المالي فإن هذه الإصابة يترتب

¹ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1982، ص 9.

² علي فيلاي، الالتزامات العمل المستحق للتعويض، دار النشر الجزائرية 2001، ص 247.

³ ديار عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، ط 2، 2004، ص 82.

عليها أضرار أخرى تتمثل فيما عاناه المضرور من الألم، وفيما فاتته من جمال، وفيما حرم منه من متع الحياة.¹

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا تؤكد أن الضرر المعروض عنه في نظامنا القانوني، هو الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي، أي يؤثر الضرر الجسماني على المركز الإقتصادي للفرد، ويظهر ذلك من خلال ربطه التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج وأجر الضحية من جهة، وبتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية والتي ربطتها بالعجز عن العمل كما سيأتي بيانه.²

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال.³

أ-العجز الدائم:

فالعجز الدائم هو العجز الذي بقي بعد التئام الجروح، ويقصد به دائما نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث. وتقدر نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم حسب ما تضمنه نص المادة 42 من القانون 13/83، المعدلة والمتممة. وحسب نفس المادة يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية مراعاة لعجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية، وتمنح هذه النسبة الاجتماعية المترابحة ما بين 1 و 10 % للمؤمنين لهم اجتماعيا الذي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 % وحسب المادة 43 من نفس القانون تطبق القواعد الواردة في الجدول المذكور سابقا في حالة حصول عاهات متعددة، أو وجود عاهات سابقة جاء في المادة 33 من القانون 11/83 "يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني".

¹ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، المرجع السابق، ص 11.

² لخلو غنيمة محاضرات في نظم التعويض، ألفت على طلبه الماجستير لسنة 2003/2002 غير منشورة.

³ دربال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر ط1 2004، ص 82.

ب-العجز المؤقت:

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، ويجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز، ولكنه لا يحول بينه وبين أداء العامل كليا لأي عمل.¹

فالعجز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتفهم معه قدرة العامل على العمل، دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة.²

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، ويتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون 13/83.³

ثانيا: الضرر اللاحق بذوي الحقوق

يظهر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية. والوفاة هي خروج وزهقان روح الضحية سواء كان ذلك حقيقة أو حكما.

فالموت إذن يؤدي إلى فقد الحياة وكل القدرات الجسدية والعقلية، ويعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي.⁴

لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا، وهذا الإتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري، الذي إعتبر أبلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت والذي فقد به أتمن شيئ مادي يملكه وهو حياته، كما يقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي.

ونشير إلى أن النقاش قائم هل التعويض عن ضرر الوفاة ينتقل إلى الورثة أم أن الحق في تعويض الورثة مستقل عن الضرر الذي أصاب الضحية؟

ويبدو أن الضرر المعوض عنه أصحاب الحقوق مستقل عن الضرر اللاحق بالضحية، وإن كان هذا الأخير هو سببه المباشر، ولكن تحديد طبيعة الضرر تكون بالنظر إلى الضرر الذي يستحق التعويض وليس بالنظر إلى الضحية.

¹ صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الإجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر، ص 129.

² مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الإجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، بدون طبعة، سنة 1974، ص 214.

³ القانون 83_13 مؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

⁴ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، المرجع السابق، ص 41_44.

وبالنظر إلى شروط التعويض في هذه الحالة وتمديد ذوي الحقوق يبدو أن القانون الجزائري اعتبر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية، ضررا إقتصادي مالي، ذلك أن تقدير التعويض مربوط بأجر الضحية من جهة، واشترط أن يكون ذو الحق مكفولا من الضحية من جهة أخرى.

الفرع الثاني: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

أولا: مستحي التعويض

يختلف مستحي التعويض بين حالة العجز وحالة الوفاة.

1- في حالة العجز:

يكون ضحية حادث العمل ذاته هو مستحق التعويض سواء كان الحادث بمفهومه الضيق أو بمفهومه الواسع، لكن يختلف المجال الشخصي للضحية وفق حالات معينة، كما ينبغي تحديد المجال من حيث الأشخاص ويكون هذا بالتفرقة بين حالتين:

أ_حالة ما إذا كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا:

في هذه الحالة لا يشمل التعويض سوى الأشخاص الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية ومهما كان موضوع نشاطهم، ويتم تحديد هؤلاء كما يلي:

• تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه".¹

• وجاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون 11/83.

وبالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تنص: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء، أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق. .. تطبق احكام هذه المادة بموجب مرسوم"

¹المادة الثانية من القانون 13_83 المؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، المرجع السابق.

وتجسيد التنظيم في المرسوم 33/85 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي.¹

حيث جاء في المادة الأولى منه المعدلة والمتممة²، تطبيقاً للمادة الثالثة من القانون 11/83 يعد عمالاً مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي العمال الآتي بيانهم:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم
- لأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنزل والبوابون والسواقون والخدامات والغسالات والمرضات وكذلك كل الأشخاص الذين يحرسون عادة أو عرضاً في منازلهم أو منازل مستخدمهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- المتمهنون الذين يتلقون أجراً يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني
- البحارة الصيادون خاصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس
- الصيادون الرؤساء خاصة المبحرون.

وجاء في المادة 2 من هذا المرسوم "يشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم: حرس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك

وجاء في المادة الثالثة المعدلة والمتممة، يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلاً عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم:³

- المتمهنون الذين يتلقون أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون

¹ المرسوم رقم 33/85 مؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر رقم 9 لسنة 1985.

² المادة الأولى المعدلة والمتممة بموجب المرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق لـ 6 يوليو 1992، ج ر رقم 52 لسنة 1992.

³ المادة 4 من القانون 83_13 المؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

• تلامذة مؤسسات التكوين المهني

وحسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 13/83 مشبهين بالأجراء وهؤلاء الأشخاص هم:

1- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا

2- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الإجتماعي

3- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو اثناءه.

4- المسجونون الذين يؤديون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.

5- الطلبة.

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

أما المادة السادسة من القانون 11/83 المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية فقد جاء فيها: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه وتطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

ب- حالة ما إذا لم يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له إجتماعيا:

وهنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا، ومهما كانت صفتهم، ويجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى، حيث جاء في المادة 84 من القانون 11/83 "تكفل الأداءات المستحقة للأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثليات الجزائرية والطلبة والمتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الإجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم".

وصدر المرسوم رقم 224-85¹، الذي جاء في المادة 84 من القانون 11/83 يحدد هذا

المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة لأصناف العمال الاتي ذكرهم:

1- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية والقنصلية

1- العمال العاملون في الخارج باسم التعاون

¹ لمرسوم رقم 224/85 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1405 الموافق ل20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة للمؤمن لهم إجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، ج ر رقم 35 لسنة 1985.

2- اعوان الممثلات الجزائرية

3- موظفو التعليم والتأطير التربوي في الخارج

4- الطلبة والعمال الذين يقبلون لمتابعة التكوين في الخارج

2- في حالة الوفاة:

يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه، ولقد حددتهم المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهم:

1- زوج المؤمن له، غير انه لا يستحق الإستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مأجورا،

وإذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه الإستفادة من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص الأولاد البالغين أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون

2- الأولاد البالغين أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدعوا العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين (21)، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

3- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

4- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتّم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

5- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

ثانيا: الجهة الملزمة بالتعويض:

جاء في المادة 81 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تسير

المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الإجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية، وتحدد كفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم".

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 92-07 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي¹.

وقد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأداءات العينية والنقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

وعلى هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، وليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرار صادر في 12_03_1984.²

معتبرا ذلك من النظام العام، وبالتالي يمكن إثارته في أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمامه، وتعتبر هيئة الضمان الإجتماعي المختصة مسؤولة أصلية ومباشرة قبل الضحية.³

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض

الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية

أوجبت المادة 13 من القانون 83-13 على الضحية أو من ينوب عنه أن يقوم بالتصريح بالحادثة لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل. ووفقا للقواعد العامة يبدأ حساب 24 ساعة من يوم العمل الموالي ليوم حصول الحادث إذا صادف الميعاد يوم عطلة.

الفرع الثاني: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

على رب العمل وفقا للمادة 13/2 من القانون 83-13 أن يصرح بالحادثة لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ وصول نبأ الحادث إلى علمه، دون حساب أيام العطل. وفي حالة عدم قيامه بذلك يمكن حسب المادة 14 من نفس القانون للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يقوموا في أجل مدته 4 سنوات إعتبارا من يوم وقوع الحادث بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادي الثانية عام 1412 الموافق ل4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي، ج رقم 2 لسنة 1992.

² قرار المحكمة العليا في 12_03_1984 رقم 33761، المجلة القضائية، العدد 2 سنة 1989 وص 154

³ سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف الاسكندرية، 2004 دون ذكر ³ الطبعة، ص 256.

وقد رتب المادة 26 من القانون 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.¹

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

وقد رتب المرسوم رقم 84-28، في مادته 9/1 على رب العمل إلزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه.²

الفرع الثالث: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

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

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

وقد أكدت المادة 4 من القانون 08/08 على إلزامية رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.³

هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن وتختص حسب المادة السابعة من نفس القانون. في البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم وأصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي.

وثبت أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار.

¹ القانون 83/14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل20 جويلية 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 28 لسنة 1983.

² المرسوم رقم 84_28 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل11 فبراير 1984، يحدد كيفيات تطبيق العناوين 3 و4 و8 من القانون 83/13، ج ر 7 لسنة 1984.

³ القانون رقم 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق ل23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 لسنة 2008.

أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 08 من نفس القانون التي ألزمت رفع الاعتراض أمام هذه اللجنة خلال 15 يوما التاليين لتبليغ القرار وتخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستيلام وإما بواسطة عريضة يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع.

وقد نص المادة 07 من قانون 08/08 على ميعاد اتخاذ اللجنة لقرارها والتي حددته بأجل قدره (30 يوما) ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يتم تبليغ قراراتها المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وهذا ما أشارت إليه المادة 08 من نفس القانون.

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

ويكون من حق هيئة الضمان الاجتماعي وفقا للمادة 19 من القانون 13/83 إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص، وعلى صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق.

وتبدو الضرورة ملحة ونحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الاجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الاجتماعي، ولا المنازعات التقنية حسب نص المادة 03 من القانون 08/08، هذه المنازعات العامة تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكييف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث وغير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات.¹

الفرع الرابع: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية.

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من قانون 13/83 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند اقتضاء مدة العجز.

¹أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، دون طبعة الجزائر 2002، ص63.

كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة.

والثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما، وتتضمن هذه الشهادة إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز.¹

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

وهي ملزمة بذلك إذا تسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل ان يتسبب في أحدهما. ومن خلال هذه الإزدواجية، كثيرا ما يثور خلاف بين المضرور وهيئات الضمان الاجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، وهو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 08/08 إجراءات لتسويتها هما الخبرة الطبية ولجان العجز.

الخبرة الطبية:

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

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

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

¹ القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

وحسب نص المادة 21 من قانون 08/08 يتم إختيار الطبيب الخبير بالإتفاق بين المؤمن له بمساعدة طبيبه المعالج. وهيئة الضمان الإجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.¹

وعلى هيئة الضمان الإجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل (08 أيام) ثمانية إبتداء من يوم إيداع الطلب، وتقدم اقتراحا للمؤمن له ثلاثة أطباء خبراء على الأقل من القائمة وإلا فإنها تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج.

ويمكن للمؤمن له قبول أو رفض الأطباء الخبراء المفترض في أجل ثمانية أيام، وفي حالة عدم رده فإنه يكون ملزم بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الإجتماعي² وفي حالة عدم حصول اتفاق، يعين الطبيب الخبير تلقائيا من طرف هيئة الضمان الإجتماعي من بين القائمة المقترحة في أجل ثلاثين يوما من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية.

لجان العجز:

لقد نصت المادة 30 من القانون 08/08 على إنشاء لجان ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء تقوم بالبحث في النزاعات الناجمة، عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث أو مرض مهني، وقبول العجز وكذا درجة تقديم المؤمن له العريضة في أجل 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، أمام لجنة العجز الولائية والتي تعمل على البث فيها في أجل ستين 60 يوما من تاريخ استلام العريضة على أن تكون هذه الأخيرة مكتوبة وتبلغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل عشرين 20 يوما من صدور القرار برسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي.

وتكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية في أجل ثلاثين 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار.

¹ القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق ل 23 فبراير سنة 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

² المواد من 20 إلى 23 من قانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. المرجع السابق.

الفرع الخامس: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية والقضائية

أوجبت المادة 20 من القانون 13/83 عن الجهة الإدارية أو القضائية التي تقوم بتحرير محضر في حالة وقوع الحادث خلال المسار أن ترسله إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث خلال 10 أيام.¹

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

المطلب الثالث: تقدير التعويض الرئيسي (الجزافي)

الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت يكون له الحق في أداءات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين للأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، وعليه يكون للمصاب الحق في تعويض عيني وآخر نقدي.

أولا: التعويض العيني

ويهدف إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفيا، ويتمثل هذا التعويض في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي تستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا وبدون تحديد للمدة، وقد جاء في المادة 2 من المرسوم 28/84 الذي يحدد كليات تطبيق الأبواب 3 و4 و8 من القانون 13/83 ما يلي "عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 13/83 نستحق الخدمات بعد تاريخ الحبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة الصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج".

ويكون للمريض الحق على الخصوص في:

- 1- الإمداد بالألات والأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها وتحديثها
- 2- له الحق في الإستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة، ويكون له الحق وفقا لذلك في:
 - أ- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة

¹ القانون 13_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن بحدوث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

ب- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة

ت- مصاريف التنقل

التعويضات اليومية إذا لم يحصل الغير أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب للريح، إن حصل الغير وكان المصاب على ريع عند العجز الدائم للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأذى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيًا داخل مؤسسة أو صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره.

أكدت المادة 33 من القانون 13/83 على تقديم الاداءات السابقة بنسبة 100%، وفي حالة الانتكاس، تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الاداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل ام لا.¹

ثانيا: التعويض النقدي

تتمثل في الاداءات النقدية فيما اطلق عليها القانون 13/83 مصطلح التعويضات اليومية، حيث نصت المادة 35 منه على الزام رب العمل بدفع اجرة يوم العمل الذي حصل فيه الحادث كليًا للعامل، ومهما كانت طريقة دفع الاجر، ويتم دفع تعويضات يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء أو جبر الجرح، ويتم ايضا دفع تعويضات يومية في حالة ما اذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، في حالة الانتكاس أو الاشتداد المضاعفة المنصوص عليها في المادتين 58 و62 من القانون 13/83، ابتداء من اليوم الاول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الاجر، ولا يمكن أن تقل التعويضات اليومية عن واحد من ثلاثين (1/30) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة، ولا يمكن في جميع الحالات أن تقل هذه التعويضات عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ونصت المادة السابعة من المرسوم 28/84 على اعتماد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الإنقطاع الجديد في حالة إنتكاس أو تفاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل، وتضمنت النص على حدود إجراء التعويضات اليومية محل الريح إذا كان المصاب المجبور في الظاهر

¹المادة 33 من القانون 13_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

عن انتكاس أو تفاقم حال إصابته قد شرع في الإستفادة من الريع متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعاً له.¹

الفرع الثاني: تقدير التعويض في حالة العجز الدائم

إذا أصاب الضحية عجز دائم كما تم بيانه سابقاً، يكون الحق في ريع يحسب وفق القواعد التالية:

أولاً: بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الريع

حدده المادة 39 من القانون 13/83، بالأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وتعد هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال، وقد أكدت على ذلك المحكمة العليا في

قرار لها في 1990/04/23.²

أما بالنسبة لحالة ما إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل نتيجة الحادث قد عمل مدة تقل عن

12 شهراً فقد حددت المادة 13 من المرسوم الأجر المرجعي كالتالي:

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.
- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

و إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة، إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الإثني عشر شهراً الواجب اعتمادها في حساب الريع حسب المادة 14 من المرسوم السابق هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب:

تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الحادث

- تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم

¹ المادة 7 من المرسوم 28/84 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 13/83، المرجع السابق.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية بتاريخ 1990/04/23 ملف رقم 241-59 المجلة القضائية العدد الثاني 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية ص 135. حيث نقضت المحكمة العليا قرار مجلس قضاء سيدي بلعباس لإعتماده في تقدير التعويض اجر الشهور الأخيرة للعمل دون القاعدة الواردة في المادة 39 من القانون 13/83.

• تاريخ التمام الجروح.

ثانيا: بالنسبة لحساب الريع

يساوي مبلغ الريع: الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز، إذن:

المبلغ = الأجر المرجعي x نسبة العجز.

إذا كان العجز دائما يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية، يضاعف مبلغ الريع حسب المادة 46 من القانون 13/83 الإيراد بنسبة 40%.

ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم، وتجسد التنظيم في المرسوم رقم 29/84، الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم حيث حددت المادة الأولى منه، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير ب 12000 دج.¹

وإذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقا لقانون التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الريع الممنوح بمقتضى القانون 13/83 لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه. وبحسب الريع أيا كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.²

بالنسبة لحالة الحوادث المتعاقبة، نظم أحكامها المرسوم 28/84 حيث ألزمت المادة 18 منه هيئات الضمان الإجتماعي المختصة بالحادثة الأخير بالربوع المتعلقة بكل حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه.

الرأسمال التمثيلي:

حسب المادة 16 من المرسوم 28/84 فإن الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يساوي المبلغ السنوي للريع كما هو محدد في المادة 15 مضروبا في معامل المقابل سن المصاب.

¹ المرسوم 29/84 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم ج ر رقم 17 سنة 1984،

² حددت المادة الأولى المرسوم الرئاسي 467/03 الأجر الوطني الأدنى المضمون ينصها: يحدد الأجر الوطني الأدنى للمضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 57.70 دينار الساعة عمل.

فالرأسمال = المبلغ السنوي للريع x المعامل المقابل سن المصاب.

وحددت المادة 17 من المرسوم 28/84 الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الريع ب 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
وأكدت المادة 3/44 من القانون 13/83 على أنه في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال.

الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة

يستحق ذوي الحقوق كما تم بيانهم سابقاً، في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة من جهة وريع الوفاة من جهة أخرى.

أولاً: منحة الوفاة

حسب المادة 52 من القانون 13/83 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل يدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 13/83 المتعلق بالتأمين الإجتماعي.¹

وبالرجوع إلى تلك المواد تسجل النقاط التالية:

1- يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات. ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة عن الأجر الوطني الأدنى.

ويكون الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر المعتمد في جميع الحالات التي يكون فيها الضحية بدون عمل عندما يتعلق الأمر بحادث عمل لا يشترط فيه أن يكون الضحية عاملاً مؤمناً له.

2- يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

3- في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط مساوية.

¹ القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

ثانيا: ريع الوفاة.

حسب المادة 53 من القانون 13/83 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعا.¹

ويتم حساب الريع وفقا لما يأتي:

1. بحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و44 من القانون 13/83
 2. يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13/83 كما يلي:
 - عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ريع الهالك.
 - عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع ب 50% من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الأخر ب 30 %.
 - عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا، يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50 % من الريع الكلي (ريع الضحية)، ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40 % الباقية.
 - عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يتساوى 90 %، من مبلغ الريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:
 - 1- 45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه.
 - 1-30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.
- ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريع ذوي الحقوق 90 % من مبلغ الريع الهالك، وإذا تجاوز مجموع هذه الريع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.
- كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 55 من القانون 13/83 وهذه القواعد هي:

¹ القانون 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالتأمين على التقاعد، ج ر رقم 28 لسنة 1983.

1_ تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية، وهنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ومع غياب نص في هذا القانون بحكم الحالة نلجأ إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة والتي تميز بين وفاة الزوج أثناء العدة من طلاق رجعي، وهنا يكون من حق الزوجة الإستفادة من الريع لقيام علاقة الزوجية حكما، أما في حالة الطلاق البائن فإن الزوجة لا تستحق أي تعويض لعدم وجود علاقة الزوجية.

2_ لا يجوز المطالبة بالريع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.

3_ تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوي الحقوق.¹

4_ لا يخضع للاستفادة من الريع لشرط السن بالنسبة لزوج الضحية وأصوله.

5 - في حالة تعدد الأراامل يقسم الريع بينهم بالتساوي.

6- إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

7- في حالة تزوج الأرملة الثانية، يلغي المعاش الممنوح لها ويقسم على الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة، (المادة 40 المعدلة).

وفي حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول، يحسب على أساس ريع الهالك وفقا للقواعد المذكورة سابقا (المادة 56 من القانون 13/83).

ويشترط لإستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي، التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث (المادة 57 من القانون 13/83).²

يتقاضى ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم ما لم يكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر (المادة 2/57).

¹المادة 34 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 معدل ومتمم، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

²المادة 57 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 معدل ومتمم، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

المبحث الثالث: أحكام التعويض التكميلي

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي، ولا يتعدى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض.

المطلب الأول: مجال التعويض التكميلي

الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص

فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض، فإن هذه الجهة تختلف إختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الإجتماعي، وعلى العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول، سواء كان رب عمل أو كان من الغير، حيث جاء في نص المادة 72 من قانون 08/08 "يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية...".¹

وجاء في نص المادة 73 من نفس القانون على أنه يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي ضد الغير أو المستخدم لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

الفرع الثاني: مجال التعويض التكميلي من الأضرار

يتبع مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار وعلى هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية بإعتبارها نظاما تكميليا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الإقتصادي، وإذا كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل ومستقل عن الأضرار التي تصيب إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية بإعتبارها نظام تعويض مستقل وليس تكميلي.²

¹ القانون 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق،

² القانون 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

الفرع الأول: التحصيل الودي على التعويض

يمكن للمدعى عليه الإتفاق على قيمة التعويض بالإتفاق بينهما دون اللجوء إلى القضاء وهما بذلك يتفاديان مضيعة الوقت والمصاريف.

الفرع الثاني: الحصول القضائي على التعويض

يكون للمضروب الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية وفقا لأحكام القواعد العامة، والمحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي القسم المدني، لكن ليس هناك ما يمنع أن يحكم القسم الإجتماعي بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضروب بطلبه أمامها وهي بصدد النظر في التعويض الرئيسي باعتبار دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويض الرئيسي، كما يحق للقسم الجزائي الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل فعل مجرم وفقا لقانون العقوبات، وتكون بدعوى مدنية بالتبعية.

ونصت المادة 69 من قانون 08/08 على حق هيئة الضمان الإجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة سواء كان المتسبب في الضرر رب العمل أو الغير.

المطلب الثالث: تقدير التعويض التكميلي

ولأن نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

الفرع الأول: تقدير التعويض وفقا لقواعد العامة

1- وقت تقدير الضرر: يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الإعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، وليس وقت صدور الحكم لأن الحكم كاشف وليس منشئ له.

2- أسس تقدير التعويض: يشمل التعويض ما لحق المضروب من خسارة وما فاتته من كسب.

وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملازمة، وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضروب لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الإعتبار حالة المضروب الجسمية والصحية والعائلية.

والتعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا يقدر جسامه الخطأ وإن كان القضاء يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ، ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القضاء للمضروور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير. ويخضع التقدير لقاعدتين:

- 1- أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون أقل منه
- 2- لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب.

فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة أو نقصان فادحين يمكن منح التعويض التكميلي في شكل رأس مال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الإجتماعي في خلال الشهرين التاليين لإتخاذ القرار النهائي أو حصول الإتفاق بين الأطراف.

الفرع الثاني: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

إذا كان التعويض التكميلي يقدر وفقا للقواعد العامة السابق بيانها فيجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثراءه ذلك أن القواعد العامة تمنع الجميع بين تعويضيين وعلى هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي.

خلاصة الفصل:

إن نظام التعويض مر بمراحل مختلفة إلى أن وصل إلى ما هو عليه، وقد بيننا كذلك الطريقة القانونية الواضحة من أجل ضمان هذا التعويض وكيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية لإستحقاق المصاب للتعويضات على إثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل، وكذلك تحديد المسؤولية التي تقع على إثرها الحادثة، وهذا ما جعلنا نفع في صعوبات من أجل تكييف أساس هذه المسؤولية.

تمهيد:

بعد استعراضنا للجزء النظري لتعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية، سنتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي للموضوع من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء -وكالة المسيلة - كانت الدراسة على النحو التالي:

المبحث الأول: تقديم مكان التربص الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

المبحث الثاني: المخاطر التي يغطيها والمستفيدون في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

المبحث الثالث: دراسة حالة لكيفية سير ملف إصابة عمل أو مرض مهني.

المبحث الأول: تقديم مكان التربص الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمثابة همزة وصل بين الدولة والعمال، ولعل من أهم أهدافه هو السعي لتغطية أكبر مجال ممكن من المخاطر والحوادث وتحقيق الحماية للأشخاص المعاقين.

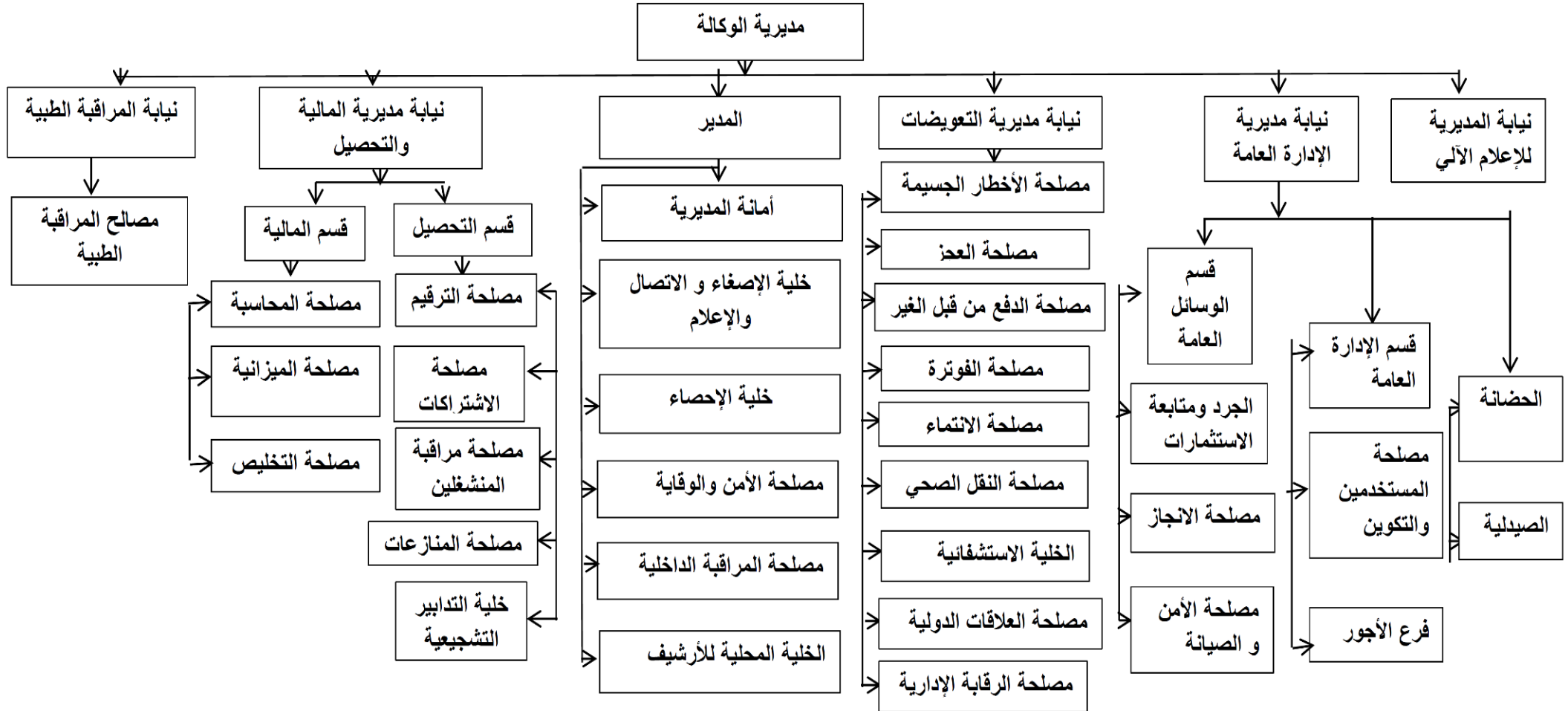
المطلب الأول: تقديم وكالة المسيلة للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
يمكن تقديم الوكالة كالتالي¹:

الفرع الأول: نشأة وكالة المسيلة للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

أنشأت وكالة التأمينات الاجتماعية للمسيلة في شهر ديسمبر 1976م وكانت عبارة عن مكتب مراسلة لمقاطعة قسنطينة آنذاك خاصة بالمنح العائلية والعطل المرضية والتعويض عن الأدوية.
وفي تاريخ 20 أوت 1985م أصبحت وكالة تابعة مباشرة للمديرية العامة للضمان الاجتماعي بـ: بن عكنون (الجزائر العاصمة)، شاملة التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
أولاً: الهيكل التنظيمي لوكالة المسيلة للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

¹ وكالة التأمينات الاجتماعية

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لوكالة المسيلة للتأمينات



المصدر: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة المسيلة

المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS

• التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى

- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة
- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية في ما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي (مناصب العمل) والقطاع العائلي
- الوساطة مع بعض القطاعات والمؤسسات (الصيدلة، المؤسسات الصحية، مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل) وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات

يهدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى:¹

- ضمان استمرارية أي نشاط تجاري أو صناعي في حال وقوع ضرر لهذا النشاط تمنح تجسيد فعلي لإثبات الحق الوطني الشرعي لكل فرد؛
- المساهمة في ترقية مستوى معيشة العمال وعائلاتهم المتكفل بهم ومنح الحق في الأداء ذات الطابع الصحي؛
- اللجوء إلى فرض عقوبات المستخدمين في حالة التأخير وعدم دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي وذلك بهدف ضمان حقوق العمال في المستقبل فيما يخص التقاعد؛
- عصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: التزامات المؤسسة التي تترتب عليها في إطار التأمين الاجتماعي

يجب على المؤسسة القيام ببعض الالتزامات والاجراءات القانونية، التي تتمثل في ثلاثة نقاط:

- التصريح بالنشاط أو العمل
- التصريح بالمداخيل والأجور
- دفع الاشتراكات

¹ عمورة أمين، المرجع السابق، ص 75.

الفرع الأول: التصريح بالنشاط.¹

يلتزم المكلف في إطار الضمان الإجتماعي بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل أجير لدى هيئة الضمان المتخصصة، خلال العشر أيام الأولى من بداية النشاط، وهذه مدة تحسب على أساس رخصة نشاط أو التصريح لدى هيئة الضرائب ويتم الصرف في استمارة تسلم من طرف مصالح هيئات الضمان الإجتماعي تتضمن التعريف بالمصرح والنشاط الذي يمارسه، حيث يتم هذا التصريح لدى إحدى الهيئات التالية:

أ- لدى هيئة التأمين الإجتماعي لغير الأجراء:

وفق الوثائق التالية:

- نسخة من السجل الت=جاري أو المهني أو الحرفي
- شهادة بداية النشاط تسلم من طرف إدارة الضراب
- عقد المحل التجاري
- شهادة الحالة المدنية أو العائلية
- نسخة من عقد الشركة للشركاء
- وثيقة التسجيل تسحب من الصندوق المعني

ب- لدى هيئة التأمين الإجتماعي للأجراء:

ويتم التصريح على النحو التالي:

يوجب القانون على أرباب العمل، أن يصرح بكل عامل يشتغل لديه ويطلب انتسابه في هيئة

التأمين الإجتماعي، وهذه الفئات المصرح بها هي كالاتي:

العمال: يكلف الملتزم بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسياتهم، الذين يمارسون في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشابهه.

الممتنون: لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما

الفئات الخاصة: تمثل هذه الفئة مجموعة من الطوائف وهم على سبيل المثال:

¹درار عياش، مرجع السابق، ص، ص، 77، 78

المعوقين، وتقدر نسبة اشتراكهم 2.5% أما الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص فتقدر نسبة اشتراكهم 09% أما المتمرنون فتقدر نسبة اشتراكهم 02%

الفرع الثاني: التصريح بالمداخيل والأجور:

حيث يتضمن التصريح في هذا المجال بالحالات التالية:¹

1- المداخيل بالنسبة لغير الأجراء (أرباب العمل)؛

2- الاجور بالنسبة للعمال.

تحسب حصيلة الإشتراك كنسبة من الدخل سواء الدخل الخاضع للضريبة بالنسبة لغير الأجراء وتقدر بـ: 15% من أجر العامل بالنسبة للأجراء، حيث يتحمل الأجير نسبة 09% منها والباقي على عاتق رب العمل (المكلف) حيث يكون التصريح بالأجور إما شهريا أو فصليا أو سنويا وذلك حسب عدد العمال .

الفرع الثالث: دفع الاشتراكات.

بالنسبة للمؤمنين غير الأجراء تحدد نسبة الإشتراك بـ: 15% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة، أما بالنسبة للمؤمنين الأجراء تحدد نسبة الإشتراك بـ: 35.5% تضاف إليها النسب التالية في

حالة القطاعات المتعلقة بالبناء، الري والأشغال العمومية

21.12 تأمين العطل المدفوعة؛

0.75 التأمين عن البطالة الناتجة عن الظروف المناخية؛

0.13 الوقاية من المخاطر.

أما بالنسبة لمخالفة التكاليف بعدم التصريح أو بعدم الدفع في الآجال القانونية فإنه يعرض المكلف

بعقوبات التأخير على التوالي وفقا للنسب المحددة قانونيا.

¹ عمورة أمين، المرجع السابق، ص، 95

المبحث الثاني: المخاطر التي يغطيها المستفيدون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS

يتعرض الانسان في حياته للكثير من المخاطر، النوع الأول يتمثل في المخاطر الزمنية والاجتماعية التي تهدده كالمرض والعجز والوفاة، وغير ذلك من المخاطر تمنعه من كسب عيشه، أو تزيد في أعبائه

المطلب الأول: المخاطر المضمونة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بتأمين نوعين من المخاطر، النوع الاول يتمثل في المخاطر ذات الصفة الإنسانية وتتمثل في التأمين على المرض، الولادة والعجز والوفاة، أما النوع الثاني فيتمثل في المخاطر التي تتعلق بممارسة المهنة وهي حوادث العمل والأمراض المهنية¹

الفرع الأول: ضمان الأمومة والمرض

1- الأمومة: تشمل الأداءات العينية للتأمين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته حيث يغطي المصاريف الطبية والصيدلانية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود ويتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الأداءات العينية إلا إذا ان الدواء موصوفا من قبل الطبيب

2- التأمين على المرض: يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض، هذه التعويضات تتعلق بالمؤين وذويهم (ذوي الحقوق)، ويمكنهم الاستفادة من العلاجات المباشرة دون مقابل وذلك وفقا للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي وممثلي الأطباء، الصيدليات، المؤسسات العلاجية وعمال سلك سبه الطبي

3- إن الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص، علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاج بمياه الحمامات المعدنية المتخصصة، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الجبارة، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني.

4- تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة: يعتبر تأمين العجز والوفاة والشيخوخة من أهم فروع التأمين الاجتماعي حيث يهدف هذا النوع من التأمين إلى حماية الفرد وأسرته في حالة تحقق الأخطار السابقة وذلك بالتعويض المادي

¹درار عياش، المرجع السابق، ص، ص، 44، 45

الفرع الثاني: ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية.

- 1- **حوادث العمل:** يستفيد من ذلك المؤمنين من فئة العمال الأجراء أو شبه الأجراء تلاميذ مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب، اليتامى الذين يدخلون ضمن حماية الشباب من الحوادث... الخ
- 2- **الأمراض المهنية:** يطلق اسم الأمراض المهنية على بعض الأمراض التي تكون ظروف العمل سببا فيها، ويطبق عليها نفس الأحكام التي تسير حوادث العمل إلا فيما يخص التصريح بها، إذ انه يستوجب على المصاب شخصا وليس من طرف صاحب العمل، وتم تحديد مدة التصريح من 15 يوما إلى ثلاثة أشهر على الأكثر ابتداء من تاريخ الكشف الطبي وتشخيص المرض¹
- 3- **التأمين على البطالة:** ينظم هذا النوع من التأمين الاحكام الخاصة بمن يتعطل عن العمل بصفة غير إرادية، ويهدف هذا النوع إلى تعويض هؤلاء العمال عن أجورهم المفقودة نتيجة البطالة الاجبارية بمنحة البطالة.
- 4- **نظام المنح العائلية:** المنح العائلية عبارة عن منحة تقدم للمؤمن المتزوج، ويكون له أولاد لا تزيد اعمارهم عن 17 سنة، وقد تمدد هذه المدة إلى غاية 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية، ومبلغ هذه المنحة يقدر بـ 600 دج على كل طفل في حالة ما إذا كان المؤمن أجره أقل من 15000 دج، أما إذا كان أجر المؤمن أكثر من 15000 دج فإنه تمنح له عن كل طفل 300 دج إذا تعدى عدد الأطفال 5 فإنه ابتداء من الطفل السادس فما فوق يأخذ 300 دج عن كل طفل.

المطلب الثاني: الحقوق التي تفيد منها المؤمن في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

الفرع الأول: تعويضات عينية

تعويض المصاريف الطبية والجراحية، الصيدلية، الاستشفائية، التحليلية، وكذلك المصاريف المترتبة عن العلاج بالحمامات المعدنية ويكون التعويض بنسبة 100 %.

الفرع الثاني: تعويضات نقدية

1- في حالة العجز المؤقت:

يكون التعويض ابتداء من اليوم الأول الذي يلي تاريخ التوقف، ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث

¹درار عياش، المرجع السابق، ص، 46

2- في حالة العجز الدائم:

إذا ظهر بعد شفاء الجرح عجز دائم (كلي أو جزئي) يستفيد المؤمن من منحة مناسبة لخطورة العجز التي يشخصها الطبيب الاستشاري لصندوق الضمان وفقا لجدول خاص

3- تسوية الأداءات: هناك صيغتان للتكفل بمصاريف العلاج الطبي للمؤمن أو لذويه وهما:

- أن يسدد المعني مصاريف العلاج ثم يطلب التعويض لدى الصندوق المؤهل اقليميا
- أن يقصد المؤمن أو ذوي الحقوق المصالح الطبية والصيدلية الخاصة أو العمومية التي تربطها اتفاقيات مع الصندوق للاستفادة من العلاج ومتطلباته حيث لا يدفع المعنيون أي تكلفة
- ويختلف مستوى الأداء بحسب الخطر المغطى وطبيعة العلاج

الفرع الثاني: مصادر تمويل صندوق الضمان الاجتماعي الجزائري

تتمثل مداخيل الصندوق في الاشتراكات المدفوعة من المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الأداءات المتمثلة في التأمينات، حيث يعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري على مصدرين للتمويل: ¹

التمويل عن طريق الاشتراكات: وهي أهم مصدر تمويل حيث يعني ذلك مساهمة كل مؤمن اجتماعي في تمويل الضمان الاجتماعي قبل الاستفادة من الحماية الاجتماعية وهذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة مساهمته والخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها وتمثل 35% نسبة الاشتراكات ² نسبة المستخدم والتي تمثل 25 بالمائة م نجد بعد ذلك اشتراك العامل المقدر ب 9 بالمائة، وأخيرا نجد نسبة 1 بالمائة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، أما نسب قطاع البناء والأشغال العمومية والري فتحسب كالتالي:

- نسبة 12.21 بعنوان التأمين عن العطل المدفوعة الأجر
 - نسبة 0.75 بعنوان التأمين عن البطالة الناتجة عن الظروف المناخية
 - نسبة 0.13 بعنوان الوقاية من المخاطر المهنية
- وبالنسبة للفئات الخاصة، فإن القانون يقرر لها نسبا خاصة، نذكر بعضها على سبيل المثال:

¹درار عياش، المرجع السابق، ص، 76.

²المرجع نفسه، ص، 76

المعوقون، نسبة اشتراكهم 05 بالمائة

- الطلبة الجامعيون، نسبة اشتراكهم 2.5
 - الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، نسبة اشتراكهم 06
 - المتمهنون، نسبة اتراكهم 01
- 2- التمويل عن طريق الضرائب: ويقصد به اللجوء إلى مساهمات أخرى غير الاشتراكات المبنية مباشرة على أساس المداخل المبنية مباشرة على أساس المداخل المهنية أو ما يشبه ذلك، ففي حالة تحقيق عجز مالي، تقوم الدولة بتقديم الدعم للقطاع، عن طريق الضرائب

المطلب الثالث: هيكل توزيع الوظائف في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية

توزع الوظائف داخل المؤسسة حسب الهيكل المديرية والمصالح كما يلي:

الفرع الأول: المديرية: وهي وكالة تقسم إلى 4 أقسام: ¹

- نيابة المديرية المالية والتحصيل
- نيابة المديرية للتعويض
- نيابة المديرية للإدارة العامة
- نيابة المديرية لمراقبة الطبية

المدير: والمسؤول على تسيير المؤسسة والتنسيق بين مختلف فروعها، كما أنه المسؤول على تسيير الوكالة وتمثل صلاحياته فيما يلي:

- تحقيق الأهداف الرئيسية المسطرة من طرف الإدارة المركزية للوكالة
- المسؤول المباشر والرئيسي لجميع المصالح الموجودة
- يتأسر مجلس الإدارة ويصادق على القرارات
- يمثل المؤسسة في الداخل والخارج
- المصادقة على القوائم، الإجتماعات، جداول المالية خلال السنة... الخ
- كما أنه مسؤول مباشر على كل المصالح التالية:

¹عمورة أمين، المرجع السابق، ص، 78

الفرع الثاني: أمانة الإدارة (أمانة المدير)

تقوم بهذه المهمة السكرتارية مهمتها:

- تلقي الرسائل وتحويلها إلى المدير وأخذ المواعيد المقررة مع المدير
- تنظيم المستندات والملفات، تقديم الوثائق والمراجع التي تتطلب من رئيسها

الفرع الثالث: مصلحة الأمن

تتشكل من أعوان يسهرون بالتناوب على السير الحسن للمؤسسة من الناحية الأمنية خصوصا أنها تستقبل يوميا عددا هائلا من الزوار، أرباب العمل والمؤمنين

الفرع الرابع: مصلحة الإحصاء

تقوم مصلحة الإحصاء، بإحصاء شامل وعام لجميع المصاريف ومداخيل المؤسسة، وترتكز بالخصوص على مصاريف المواد الصيدلانية الخاصة بالمؤسسة، حيث أن المصلحة لها ارتباطات بجميع مصالح المؤسسة الأخرى، يقوم كل فرع من هذه الفروع بإحصاءات الأزمة وذلك من خلال:¹

- 1- التأمين على المرض: ويتمثل في نوعين من الأداءات
 - أداءات عينية: وهي التكفل بالمصاريف الطبية للمؤمن وذوي حقوقه
 - أداءات نقدية: وهي تعويض يومي للعامل على الانقطاع عن العمل مؤقتا
- 2- التأمين على الأمومة: تتمثل هي الأخرى في نوعين من الأداءات
 - أداءات عينية: تتمثل في المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة
 - أداءات نقدية: دفع تعويض للمرأة العاملة التي تضطر إلى الإنقطاع عن العمل مؤقتا 14 أسبوعا وتتقاضى 100 الأجر
- 3- التأمين على العجز: يمنح المؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن العمل بصفة دائمة أو مؤقتة
- 4- التأمين على الوفاة: يستفيد ذوي الحقوق المتوفي من رأسمال الذي ويدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

¹عمورة أمين، المرجع السابق، ص، 79

الفرع الخامس: مصلحة الشفاء

هي مصلحة تقوم بعمل كل ما يخص بطاقة الشفاء، أنشأت حديثا كون مشروع البطاقة الإلكترونية مشروع جديد بحيث أن عمال المصلحة يقومون بإرسال استدعاءات للمؤمنين وذوي الأمراض المزمنة والمتقاعدين قصد انجاز البطاقة الإلكترونية لهم، كما تستقبل كل الملفات للولاية أي من جميع المراكز والفروع المتواجدة عبر الولاية عمل المصلحة هو عمل المجموعة ككل، أي كل فرد مكمل للفرد الآخر بحيث يقومون باستخراج طلبات البطاقة وارسالها إلى مراكز الشخصية المتواجدة بالجزائر العاصمة، وهذا بعد إجراء التعديلات والعمليات عليها

الفرع السادس: مركز الإعلام الآلي

تستند له عدة مهام وهي:¹

- تسيير شبكات الإعلام على مستوى مصالح الوكالة ومراكز الدفع وكذلك المراقبة الطبية
- صيانة وتصلح أجهزة الإعلام الآلي
- التأكيد من عمليات ترقيم المؤمنين اجتماعيا
- تحويل ونقل الملفات الخاصة بالمؤمنين الاجتماعيين عبر الوكالة
- إدخال القوائم القابلة للتعويض من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء
- التصريح السنوي بالأجور فيما يخص المشتركين
- توزيع نظام الإعلام الآلي فيما يخص المنح العائلية ونوع حوادث العمل والأمراض المهنية
- تحويل ملفات طلبات تمويل المؤمنين عبر مختلف الولايات
- شحن الأرقام التسلسلية على البطاقات المغناطيسية

¹ عمورة أمين، المرجع السابق، ص 80.

الفرع السابع: نيابة الإدارة العامة

تشمل العديد من المصالح التي ينحصر دورها بالإهتمام بالعمال وأحوالهم وتقديم التسهيلات وهي متمثلة في:

1- مصلحة المستخدمين:

تتكفل هذه المصلحة بشؤون المستخدمين وتسييرهم ومتابعتهم على جميع المستويات أي منذ دخولهم إلى غاية إحالتهم على التقاعد وذلك من خلال ملف فردي يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بالعامل (حالته العائلية، العطل المرضية، عطل مدفوعة الأجر، الغيابات، الترقية السنوية حسب الأقدمية العقوبات، قرارات الترسيم، تسوية الوضعية الإدارية للمستخدم...)

2- مصلحة الأجور: تهتم هذه المصلحة بإعداد الأجور للعمال وتعمل هذه المصلحة بالتعاون مع مصلحة المستخدمين كونها تمدها بالمعلومات اللازمة عن العمال مثل الإجازات المرضية فهذه المصلحة تعمل على اقتطاع مبلغ من الأجر.

3- مصلحة الوسائل العامة: تقوم هذه المصلحة بتمويل جميع المصالح والفروع والمراكز التابعة للولاية وذلك من خلال تسيير المخزون على المطبوعات، حافظات الأرشيف، تجهيزات المكاتب، التجهيزات الالكترونية، أدوات.

4- مصلحة النشاط الإجتماعي والصحي: وتنقسم إلى فرعين

أ- روضة وحضانة الأطفال: وهي مصلحة اجتماعية بالدرجة الأولى تتكفل برعاية أطفال العمال من مختلف المؤسسات، دورها مساعدة المرأة العاملة وتقوم الوكالة بتسييرها ولها القدرة على استيعاب 200 طفل.

ب- الصيدلة: هي مصلحة تابعة للوكالة وظيفتها التكفل ببيع الأدوية وكذلك منحها لذوي الحقوق أصحاب بطاقات الدفع من قبل الغير الفرع الثامن: نيابة المالية والتحصيل

تنقسم إلى:

1- مصلحة المالية: تهتم بجميع الأمور المالية لدخول وخروج الأموال استنادا إلى طلبات التسديد الآتية من جميع المصالح بعد التأكد من صحة الوثائق المرفقة، ويكون التسديد عن طريق البنك بواسطة شبكات بنكية أو عن طريق الصندوق، نقدا أو عن طريق الحساب الجاري البريدي

ويتمثل دور المصلحة في:

- التسيير الحسن للمصلحة وتطبيق السياسة المالية وإعداد الميزانية في نهاية كل دورة
 - محاسبة ومتابعة الحسابات وتحليلها وتوقيعها
 - كما تقوم المصلحة بمراقبة صحة المعلومات القادمة من كل المصالح والتأكد من الأرقام والقيام بالتسجيلات المحاسبية بوجود الوثائق التالية (مذكرة الإدخال، الإخراج، الفوترة)
- 2- مصلحة التحصيل:** هذه المصلحة ذات أهمية كبيرة وهذا راجع لنشاطاتها المتميزة وتقوم هذه الأخيرة بتحصيل الأموال من أرباب العمل سواء كانوا خواص أو عموميين
- 3- مصلحة الاشتراكات:** تقوم بالمتابعة الدائمة والمستمرة لأرباب العمل والمتعلقة بالمبالغ الواجب دفعها كل شهر أو كل ثلاثي دفعة واحدة حسب عدد العمال من 1 إلى 9 عمال، وأكثر من 10 عمال يدفع كل شهر.
- 4- منازعات مع أرباب العمل:** وتكون عند عدم دفع أرباب العمل الاشتراكات وبالتالي إكراههم على التسديد بالطرق القانونية المنصوص عليها في التشريع والمتمثلة في إنذار ثاني مكتوب للمحكمة وعند عدم الاستجابة يتم الحجز.
- 5- مصلحة الترقيم والانتساب:** تقوم هذه المصلحة بالتكفل بأرباب العمل أو لا وذلك بإعطائهم أرقام فردية وتصنيفهم بالكيفية المناسبة التي تحدد المبالغ المدفوعة لصالح تأمين العمال، وبعد ذلك يكون التكفل بالمؤمنين ' العمال الأجراء، المتربص، الفئات الخاصة، الأرامل المتقاعدين، أرامل العمال وذلك بإعطائهم بطاقات الترقيم التي تعتبر وثيقة إجبارية لتعامل المؤمن مع الصندوق مع الصندوق وهذا كله يتم بعد تكوين ملفات وتقديمها لهذه المصلحة سواء بالنسبة لأرباب العمل أو العمال المؤمنين
- 6- مصلحة الانتساب:** أما مصلحة الانتساب فهي مصلحة جديدة أدخلت في شهر أكتوبر 1995 وتتكفل بانتساب جميع المؤمن وذوي حقوقهم بغية توحيد الجهود على المستويين وتعويض مصاريف العلاج وكذلك المنح العائلية وتحسين الخدمات المقدمة للمؤمنين وذلك بإدخال الإعلام الآلي
- 7- مصلحة مراقبة أرباب العمل:** لها دور هام في عملية تحصيل مستحقات الصندوق كما لها صلاحيات خاصة أثناء قيام موظفيها بالمراقبة المباشرة في أماكن تواجد العمال (الورشات، الإدارات) بحيث يكون دورهم الرئيسي هو إحصاء عدد العمال ومراقبة دفاتر رب العمل للتأكد من صحة التصريحات لمبالغ الاشتراك المقدمة لمصلحة الاشتراكات ومن مهامها أيضا التحقيق ف حوادث العمل.

الفرع التاسع: نيابة المديرية للتعويضات

فروعها متعددة كما يتبين في المخطط الهيكلي حيث ينحصر نشاطها في تعويض المؤمنین لمصاريفهم العلاجية المختلفة، ولها أمانة تقوم بتسجيل البريد الوارد ووثائق توضيحية لمختلف التغيرات المتعلقة بنشاط هذه الفروع

الفرع العاشر: نيابة المديرية للمراقبة الطبية

دورها استشاري بالدرجة الأولى بما يخص علاقاتها مع مراكز الدفع وفروعها لذا يلجأ مال مراكز الدفع في الغالب إلى طلب رأي الطبيب الاستشاري في حالة الشك أو التوضيح (مثل جراحة الأسنان، الوصفات الطبية، الأشعة) كما لها نشاط ثاني يتمثل في مراقبة المؤمنین الموجودين في الحالات التالية:

- العطل المرضية
- أمراض عادية
- حوادث العمل
- أمراض مهنية

من خلال ما سبق يمكن توضيح ذلك في الهيكل الخاص بكل من وظائف المؤسسة في الهيكل

التنظيمي للمديرية العامة للوكالة

المبحث الثالث: دراسة الحالة كيفية سير ملف حادث أو إصابة عمل.

تعتبر حوادث العمل من القضايا الهامة والأساسية والتي تأخذ حيزا كبيرا من تفكير المنظمات والوحدات الإنتاجية، ويزداد الاهتمام بهذه الظاهرة يوما بعد يوم نظرا للآثار السلبية ولنتائج الخطيرة التي تتركها سواء على مستوى العامل.

المطلب الأول: إجراءات الأولوية عن حدوث إصابات العمل.

الفرع الأول: كيفية التصريح في حالة وقوع حادث عمل.

تنص المادة 13 من القانون رقم 83—13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية:

يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل :

- المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا حالات القاهرة ولا تحسب

أيام العطل. صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادث إلى عمله، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل.

- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص .

- يتعين على المصاب بحادث عمل الذي طرا في إطار علاقة العمل أن يشعر صاحب العمل بالحادث في ظرف 24 ساعة التي تلي وقوع الحادث.

- هذا الالتزام سيتضمن إمكانية التكفل بالضرر البدني الذي ألحق بالمصاب جرا الحادث، حتى وإن كانت الإصابة غير خطيرة ولم ينجر عن الحادث عواقب.

- يقوم صاحب العمل بدوره، بالتصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في 48 ساعة اعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادث إلى عمله.

- عدم التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي او التصريح به متأخرا سيتعرض صاحب العمل للعقوبات المقررة في المادة 26من القانون رقم 14/83 المؤرخ في 02جويلية

1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم والتي تنص:

يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل كما نص عليه في المادة 13 من

القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصيل

غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.

الفرع الثاني: عدم التصريح بالحادثة من قبل صاحب العمل.

تنص المادة 14 من القانون رقم 83-13 من القانون السابق:

- إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل وذلك في أجل مدته 4 سنوات اعتباراً من يوم وقوع الحادث.

- إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل يمكن التصريح بحادث العمل في أجل مدته 4 سنوات اعتباراً من يوم وقوع الحادث من قبل:

- المصاب أو ذوي حقوقه؛ - المنظمة النقابية؛ - مفتشية العمل.

الفرع الثالث: التصريح من قبل صاحب العمل:

بتطبيق المادة 13 من القانون 83-13 من القانون السابق:

- يلتزم صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل اعتباراً من يوم ورود نبأ الحادث إلى عمله.

يتم التصريح بواسطة الاستمارة القانونية المعروفة ب: التصريح بحادث العمل والمبينة في الملحق رقم 04 وتوجه لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالوصول، الإيداع على مستوى شبابيك مركز دفع الانتساب مع استلام نسخة من التصريح بحادث العمل المسجلة مع وضع الطابع الإداري.

الفرع الرابع: التصريح من قبل المصاب:

يقوم المصاب بالتصريح فوراً بالحادث الذي طرأ عليه لهيئة الضمان الاجتماعي عندما لا يبادر

بذلك صاحب العمل وذلك طبقاً للمادة 14 من القانون 83-13 يمكن أن يتم التصريح عن طريق:

- رسالة خطية أو استمارة يقوم بإيداعها على مستوى الشباك أو يقوم بإرسالها عن طريق البريد مع إشعار بالوصول.¹

- ملاً الاستمارة القانونية لحادث العمل المعدة لهذا الغرض.

كما يمكن أن يتم التصريح بحادث العمل في حالة قصور من صاحب العمل من قبل الأشخاص

ينوبون عن صاحب العمل وذلك بإتباع نفس الإجراءات السابقة الذكر.

¹ وثائق من المؤسسة.

المطلب الثاني: الوثائق المطلوبة عند تحقق إصابات العمل

الفرع الأول الوثائق والبيانات المطلوبة في حالات إصابات العمل

على صاحب العمل تزويد المؤسسة بالوثائق التالية موقعة ومختومة حسب الأصول.

- إشعار إصابة العمل، أمراض المهنة أو الاستدعاء المقدم من قبل المؤمن عليه أو ذويه.
- التقرير الطبي الأولي خلال مدة أقصاها أسبوع من تاريخ وقوع الحادث.
- التقارير الطبية اللاحقة مع مرفقاتها من تقارير صور الأشعة والوصفات الطبية، وفواتير المعالجة والفحوصات الطبية ونتائج التحاليل المخبرية.
- التقرير الطبي النهائي بنتيجة الإصابة.
- تحقيق الشرطة في حوادث السير.
- تحقيق الشرطة في الحوادث التالية:

* الحوادث الجنائية

* الحوادث العامة كالحريق والانفجارات والانهيئات

* الحوادث التي تؤدي الى وفاة المؤمن عليه

* السيرة المرضية للمصاب قبل وقوع الحادث

* تقارير التحقيق والتفتيش

الفرع الثاني: كيف يتم ملاً استمارة التصريح بالحادث AT01.

يجب ملاً استمارة التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل بعناية وبطريقة تسمح باستغلال

المعلومات الموجودة عليها اذ يجب ان تجد مختلف المصالح المعلومات الضرورية للتكفل بالحادث. يشمل

التصريح بحادث العمل على العديد من الخانات يجب ملاًها.

هذا موضح في الملحق رقم¹

الخانة رقم 01: هوية صاحب العمل

تشمل هذه الخانة على اسم صاحب العمل أو عنوانه الاجتماعي الذي يجب كتابته بالأحرف

اللاتينية وتشمل كذلك العنوان الكامل لصاحب العمل ورقم الانخراط ورقم الهاتف.

يجب الاشارة الى الورشة أو مكان عمل المصاب حتى يتسنى معرفة مكان عمله المعتاد.

الخانة رقم 02: التعريف بهوية المصاب

¹ وثائق من المؤسسة، أنظر الملحق رقم

تشمل هذه الخانة على المعلومات المتعلقة بشخصية المصاب

الخانة رقم 03: معلومات تتعلق بالحادث

هذه الخانة ذات الأهمية كبرى لتكوين ملف حادث العمل يجب أن تملأ بعناية تامة فهي تشمل على كل المعلومات المتعلقة بحادث العمل.

الخانة رقم 04: المعلومات المتعلقة بالشهود

تذكر في هذه الحالة أسماء وعناوين الشهود وكذا تقرير الشرطة أو الدرك الوطني اذا ما وجد.

الخانة رقم 05: المعلومات المتعلقة بمسؤولية الغير

في حالة تسبب الغير في حادث يسجل اسم وعنوان هذا الاخير في هذه الخانة وكذا المعلومات المتعلقة بمؤسسة التأمين

الخانة رقم 06: المخصصة بالأجر المرجعي

وفي هذه الخانة يتم ذكر مدة العمل وأيام وأوقات العمل والأجر الذي يتقاضاه الأجير.

يمكن استبدال هذه الخانة باستمارة مخصصة لهذا الغرض شهادة الأجر والعمل. الملحق رقم 08

الخانة رقم 07: جزء مخصص للرقابة الطبية

يستعمل هذا الجزء بمثابة بيان وصل مشترك بين مصالح الأداءات ومصالح الرقابة الطبية عند ظهور

الاصابات يقوم الطبيب المستشار بالإجابة على الاسئلة التالية

- هل هناك علاقة سببية بين الاصابات وحادث العمل؟

- هل سيصاب بعجز جزئي دائم؟

- رأيكم حول الانقطاع عن العمل لمدة...يوما. من....الى....؟.

بعد ملاً الاستمارة والتأشير عليها يتم اعداد التصريح بحادث العمل على ستة (06) نسخ توزع على النحو

التالي:

- نسخة تستعمل كوصل استلام

- يحتفظ بنسخة على مستوى مركز الدفع

- نسخة ترسل للرقابة الطبية

- نسخة ترسل لمصلحة الوقاية

- نسخة ترسل لمفتشية العمل

- نسخة لمصلحة النزاعات: ترسل نسخة لمصلحة النزاعات في الحالات التالية:

- حادث تسبب فيه الغير.
- التصريح المتأخر من قبل صاحب العمل.
- عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل.

الفرع الثالث: المعاينة الطبية للإصابة:

يشترط عند التصريح بحادث العمل لمصالح صندوق المعاينة الطبية لوجود الإصابة او الاصابات يتوجب على المصاب معاينة الإصابة البدنية الناتجة عن الحادث ، يقوم بإعداد شهادتين: الشهادة الطبية الاولية أو شهادة التمديد: استمارة "AT03" عند الفحص الأول الذي يلي وقوع الحادث يقوم الطبيب المعالج بوصف الحالة الصحية للمصاب ويشير الى احتمال حدوث عجز مؤقت عن العمل الشهادة الوصفية: استمارة "AT04" يحدد عليها الطبيب المعالج¹

- اما الشفاء اذا لم يكن هناك عجز دائم
- اما الالتئام اذا ما كان هناك عجز دائم يمكن على سبيل الاعلام تحديد نسبة العجز
- يجب أن يخضع الى فحص طبي يحدد فيه الوصف الدقيق لحالته الصحية المحتملة لعجز المصاب.
- يجب أن يخضع المؤمن المصاب الى الرقابة الطبية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كون أن رأي هذه الاخيرة ضروري جدا خاصة في حالة ما اذا كان الحادث قاتلا أو أدى الى عجز دائم ويتم الاعلان عن رأي الصندوق خلال 10 أيام من تاريخ الاعلام بالحادث

¹ انظر الملحق رقم

المطلب الثالث: الاجراءات التي يقوم بها الصندوق عند استلام التصريح بالحادث:

الفرع الاول: استلام التصريح بحادث العمل

تستلم مصالح الصندوق التصريح بحادث العمل وتقوم بتسجيله على سجل مخصص لذلك والذي يقوم مدير الوكالة بتلقيه والتوقيع عليه يخصص لهذا التصريح "، رقم تسجيل تسلسلي يقيد في الخانة المخصصة لذلك على الاستمارة "AT01" يعرف برقم الحادث ويسمى سجل حوادث العمل فضلا عن رقم التسجيل المعلومات التالية:

- تاريخ استلام التصريح
- اسم ولقب المصاب
- رقم تسجيل المصاب في الضمان الاجتماعي
- رقم انخراط صاحب العمل
- تاريخ وقوع الحادث
- تاريخ المعارضة
- تاريخ الضمان
- تاريخ الرفض
- تاريخ ارسال التصريح بحادث العمل الى الرقابة الطبية
- تاريخ الشفاء تاريخ الالتئام
- نسبة العجز الجزئي الدائم

الفرع الثاني في حالة حادث عمل

- يجب التصريح بالحادث لرب العمل خلال 24 ساعة اما من طرف المصاب أو من طرف ذوي حقوقه أو من ينوب عنه في حالة القوة القاهرة (الملحق رقم 04) يتم ملاً الاستمارة من طرف رب العمل بالمعلومات المطلوبة في الوثيقة حيث تمنح للمصاب شهادة طبية من طرف الوكالة يملأها الطبيب ويقوم بدفعها الى الوكالة (مصلحة الاخطار الكبرى) من أجل معرفة الحالة الصحية للمصاب (الملحق رقم 06)
- يجب التأكد من أن صاحب العمل قد بلغ بالحادث الى وكالة الضمان الاجتماعي بمقر الولاية التابعين لها في ظرف 24 ساعة اعتبارا من تاريخ الحادث
- التبليغ بالحادث ضروري حتى ولو لم تتسبب الاصابة بحدوث عجز عن العمل

- إذا لم يقم العامل بالتبليغ في أقرب وقت يجب أن يتم التبليغ:

اما من طرف صاحب العمل شخصيا بواسطة ممثلين عن النقابة أو عن طريق مفتش العمل.

الفرع الثالث: في حالة حادث طريق

إذا استوجب الحادث معاينة الشرطة أو الدرك الوطني فلا بد أن يرسل محضر المعاينة الى الوكالة الولائية في ظرف عشرة أيام (10) التالية لوقوع الحادث ويحق للمعني بالأمر الاطلاع والاحتفاظ بنسخة من المحضر وفي كلتا الحالتين يتم اللجوء الى الاجراءات التالية:

- يجب طلب ورقة الحادث من عند المستخدم هذه الورقة تتضمن عنوان الوكالة التي ستصرف لكم الأداءات.

- تقدم هذه الورقة من طرف المعني بالأمر أو من ذوي حقوقه الى الطبيب ، الصيدلي ،المخبر والمؤسسة الصحية وإذا لم يقدمها الطبيب يتم طلبها من وكالة الضمان الاجتماعي
- استخراج شهادة طبية في نسختين (نسخة موجودة في الوكالة) الملحق رقم 06
- تقدم نسخة لوكالة الضمان الاجتماعي والأخرى يحتفظ بها صاحب الحادث

تجدر الإشارة الى ضرورة أن تتضمن الشهادة الطبية المعلومات التالية:

-شرح مفصل عن الحالة الصحية للمريض

-الأدوية الطبية

-المدة المحتملة للعجز عن العمل

-ان الرقابة الطبية ضرورية خاصة اذا تسبب الحادث أو كان سبب في الوفاة أو في عجز دائم مما يستوجب التقدم لإجراء الرقابة الطبية المتواجدة على مستوى الوكالة الولائية.

-يجب الرجوع الى الطبيب المعالج عند انتهاء مدة التوقف عن العمل ليعطيكم الشهادة النهائية التي

تصف شفاؤكم أو جبر جراحكم في (نسختين) الملحق رقم 09

بالإضافة الى مختلف النقاط التي تناولناها بالتحليل والدراسة فان ضحية الحادث أو المرض المهني يستفيد

من أداءات مختلفة يمكن ادراجها فيما يلي:¹

¹ عمورة أمين، المرجع السابق، ص 91. يجب

1-الاداءات العينية

- تعويض مصاريف العلاج، الجراحة، الأدوية، التحاليل والاقامة بالمستشفى
- تعويض وتصليح وتجديد الأجهزة الاصطناعية الخاصة بجبر أو تعويض ما جعلته الاصابة بالحادث غير صالح.
- تعويض مصاريف اعادة التدريب والتأهيل العضلي وكذا مصاريف الاقامة ومصاريف التنقل.
- تعويض مصاريف التمهين (مدة التكوين المهني والتأهيل من أجل التمرن على تمارين العمل الذي اختاره الضحية والملائم لإعاقته).

2-الاداءات النقدية

إذا كان الضحية يمارس عملاً مأجوراً وأثبت أن توقفه عن العمل كان بسبب العجز الذي لحقه من جراء الحادث، أو المرض المهني فإنه يستفيد من تعويضات يومية ابتداءً من أول يوم يلي التوقف عن العمل، وينتهي بأحد التواريخ التالية:

- تاريخ الشفاء - تاريخ الجبر - تاريخ الوفاة

- أما التعويضية الخاصة باليوم الذي وقع فيه الحادث، فيتكفل بها صاحب العمل
- الفرع الرابع: دراسة الملف والتحقيق في حادث العمل والأمراض المهنية:

من خلال الدراسة التي قمنا بها على مستوى الوكالة، يمكن تلخيص أهم النقاط التي تم التطرق

اليها فيما يلي:

1- في حالة اصابات العمل:

- عند اصابة أحد العمال بحادث عمل يقوم صاحب العمل أو رب العمل بالتصريح بوجود حادث على مستوى الوكالة وبعد ذلك يتم التحويل الى مستوى مصلحة الاخطار الكبرى وبعد التحقيق في حادث العمل - يتم اعلام صاحب الحادث بوجود الملف على مستوى الوكالة

- يقوم الطبيب الموجود على مستوى الوكالة بمعاينة صاحب الحادث على مستوى المصلحة الطبية للمعاينة (انظر الملحق رقم 07)

- بعد القيام بالمعاينة يذهب الى المصلحة المسؤولة عن العطل المرضية تتم في هذه المصلحة قبول العطل المرضية لكن بشروط (اثان من الشهود ليدلوا بشهادتهم بأن هذا العامل تعرض لحادث) وينظر مرور الملف على مستوى مصلحة الحوادث (انظر الملحق رقم 04)

- بعد قبول الملف (ملف العطللة المرضية) من طرف المصلحة (الطبيب) يشترط عليه شهادة العمل والأجر تقدم الى مصلحة حوادث العمل، كشف الراتب الشهري لشهر قبل الحادث (رب العمل هو الذي يكشف عن الراتب ويضعه في الملف) (انظر الملحق رقم 08)

- بعدها تقوم المصلحة بتصريح مباشرة العمل من عدمه (انظر للملحق رقم 10)

- عند شفاء صاحب العمل تماما تجلب منه شهادة وصف للشفاء من عند الطبيب المعالج له للسماح له بالرجوع للعمل مع وصفه لنسبة عجز جزئي (أنظر للملحق رقم 09)

2- في حالة الإصابة بمرض مهني: يجب ان يندرج المرض الذي اصيب به العامل ضمن احد جداول الامراض المهنية المحددة بموجب ويكون مرتبط بمحيط العمل

أ- يجب التصريح بالمرض المهني في اجل

- أدناه 15 يوما

- اقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ المعاينة الطبية للمرض

يجب أن يتضمن الملف الواجب تقديمه ما يلي:¹

- وثيقة التصريح بالمرض المهني (الملحق رقم 05)

- شهادة طبية أولية (الملحق رقم 06)

- يتم تكوين تصفية ملف المرض المهني وفق نفس الشروط المتعلقة بحوادث العمل والاستفادة من نفس الاداءات المذكورة في حوادث العمل سابقا

ب- الشهادة الطبية الخاصة بالتوقف عن العمل لسبب المرض

يجب ان يكون قرار الطبيب المعالج القاضي بتوقف المريض عن مزاولة العمل معللا بعدم

امكانية ممارسة أي نشاط مهني نتيجة تدهور حالته الصحية، حتى تكون محل تعويض من الصندوق.

يجب أن تودع شهادة التوقف عن العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة التي تلي

اصدار الشهادة، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي اخضاع المريض للرقابة الطبية (المادة 64 من القانون

83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983)، وفي هذا الصدد يطلب من الطبيب المستشار ابداء رأيه

الطبي.

¹ www.cnas.dz

يتعين على كل مؤمن له اجتماعيا انقطع عن العمل بسبب المرض، ان يتوجه الى مركز انتسابه ليتمكن من تعويض أداءات العطلة المرضية، وتكون هذه التعويضات في شكل تعويضات يومية تسدد عن فترة انقطاع العمل المبرر له طبيا. وتوجه هذه الاداءات النقدية لتعويض فقدان الأجر الناتج عن العمل لأسباب صحية

تحدد التعويضات اليومية كما يلي:

- ابتداء من اليوم الأول الى اليوم الخامس عشر (15) الذي يلي التوقف عن العمل 50% من الاجر بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وكذا الضريبة.
- ابتداء من اليوم السادس عشر (16) الذي يلي التوقف عن العمل نسبة 100% من الأجر.
- في حالة تعلق الأمر بالأمراض طويلة الأمد أو التي تتطلب العلاج الاستشفائي، فتطبق نسبة 100% ابتداء من اليوم الأول من التوقف عن العمل (المادة 14 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1987).
- طريقة حساب التعويضية اليومية:

الأجر الذي يتقاضاه المصاب (شرط أن لا على الأجر القاعدي المضمون) يقسم على ثلاثون يوما

$$\frac{\text{الأجر القاعدي}}{30 \text{ يوم}} = \text{التعويض اليومي}$$

- يجب أن يقتطع من الأجر الاشتراك والضريبة على الدخل.
- حساب قيمة التعويض في حالة عجز.
- يتم حساب مبلغ التعويض على أساس نسبة العجز.

$$\text{مبلغ التعويض} = \text{مبلغ الأجر السنوي} \times \text{نسبة العجز}$$

3- حساب التعويض في حال وقوع حادث عمل

وقع حادث لأحد العاملين بورشة النجارة وهو يعمل على منشار ميكانيكي أدى الى قطع في

اصبعه الابهام كيف يتم تحديد مبلغ الاصابة¹؟

مع العلم أن العامل يتقاضى مبلغ 18000 دج

¹ معلومات من طرف المؤسسة.

قدرت قيمة العجز بالنسبة للشخص الاول 15%

التعويض بالنسبة الى العامل:

التعويضه اليومية للعامل الاول:

مبلغ التعويض = مبلغ الأجر السنوي x نسبة العجز

$$= 18000 * 12 * 15\% = 32400 \text{ دج.}$$

$$= 32400 / 12 = 2700 \text{ دج شهريا .}$$

يدفع هذا المبلغ على اقساط.

خلاصة الفصل

بناء على الدراسة التي قمنا بها في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء تبين لنا من خلال هذا أن أي مؤسسة تحتاج الى هذا النوع من التأمين وذلك في إطار توفير الحماية الاجتماعية للعمال من جهة وضمان المخاطر التي تشكل عبئا عليها من جهة اخرى ومن خلال ما سبق نجد ان المؤسسة هنا تتحمل جزءا قليلا من قيمة الخسائر التي قد يتعرض لها العمال. وبهذا نجد أن التأمين يخفف عبء تحمل الخسارة على الافراد من خلال توزيع الخسائر.

ان الحماية الاجتماعية من الاخطار التي يغطيها قانون حوادث العمل والامراض المهنية تتمثل اساسا في الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية التي خصصها المشروع لفئة العمال، حيث أصبح التأمين من الأخطار المهنية في العصر الحديث من الحقوق الاجتماعية التي نص عليه الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

ان الوقاية من الاخطار المهنية ضرورة فردية واجتماعية واقتصادية مفادها الحد من الحوادث والأمراض المهنية وذلك بالبحث في أسبابها، حيث تلعب الحماية الاجتماعية دورا هاما في حياة المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية خاصة، ولهذا تخصص لها الدولة مجموعة من الأنظمة والآليات التي يمكن أن تتدرج ضمن صناديق متعددة، وكذا جمعيات المجتمع المدني وغالبا ما تكون آليات الحماية الاجتماعية في الدول على شكل صناديق للضمان الاجتماعي، التي تهدف الى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات العاملة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستوياتهم المعيشية ويمكن تلخيص نظام الحماية في الجزائر من خلال مختلف صناديق الضمان الاجتماعي التي تهدف الى تعزيز مبدأ الحياة الكريمة لجميع المواطنين وبناء رأس المال البشري وتكريس التماسك الاجتماعي لذلك يجب تحديد الاحتياجات المتنامية لمختلف فئات السكان، من أجل تحديد الاهداف ذات الاولوية للتنمية الاقتصادية.

ولقد عالجتنا في دراستنا لمفهوم الحماية الاجتماعية التي يقدمها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من خلال ابراز مفهوم التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية وكذا المساعدات الاجتماعية التي تستهدف فئات العمال الاجراء، كما تم التطرق أيضا لأهمية صندوق الضمان الاجتماعي في تغطية الاخطار التي تمس المؤمنين كما تناولنا بشكل مفصل فرع التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية ومستويات أدائها والمشاكل التي يعاني منها ومن خلال ذلك خرجنا بجملة من النتائج والتوصيات نحاول استعراضها فيما يلي:

النتائج:

- يكتسي قطاع الضمان الاجتماعي أهمية كبيرة ضمن شبكات الامان الاقتصادي بفضل الدور الذي يلعبه في تقليص الفوارق بين مختلف الفئات الاجتماعية وكان من نتائج ذلك ارتفاع مستويات التغطية الاجتماعية.
- يهدف نظام التأمينات الاجتماعية الى ضمان الدخل عند توقفه أو انقطاعه في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة والعطل والمرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية والاداءات العائلية.
- مستويات التعويض المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي لم تأخذ بعين الاعتبار التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها بلادنا.
- يؤدي التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية دورا هاما في حياة الافراد ومن ثم الدور الذي تؤديه الصحة في تنمية مقومات الحماية الاجتماعية التي تسعى أنظمة الضمان الاجتماعي لتوفيرها.
- رغم السلبيات والنقائص فان الجميع يعترف بأهمية الوكالة وعن اسهامها الحسن في القضاء على الكثير من المشاكل وفي تأديتها لوظائفها في ظروف حسنة أيضا الأمر الذي جعل الغالبية تؤكد على وجوب تواجد النظام الا أنه لا بد أن يكون أكثر حيوية مما هو عليه الان.

اختبار الفرضيات:

- الفرضية الاولى المؤسسة تتكفل بالتبعات المالية للإصابة هذه الفرضية صحيحة.
- الفرضية الثانية صاحب العمل لا يلعب دورا في احقاق حقوق المصاب هذه الفرضية خاطئة.
- الفرضية الثالثة توجد اصابات عمل وأمراض لا نستطيع تحديد اذا كان العمل سبب في حدوثها هذه الفرضية صحيحة.

الاقتراحات:

في ظل ندرة الموارد المالية وارتفاع الأعباء والتكاليف التي تتحملها صناديق الضمان الاجتماعي خاصة الاجراء بسبب التحولات الديموغرافية والتطورات التكنولوجية الحديثة المكلفة.

وعلى أساس النتائج التي توصلنا اليها في بحثنا نوصي بالاقتراحات التالية:

- ضرورة مواجهة التحديات الجديدة المتعلقة بتغيير وتطورات الآلات والمعدات التي قد تكون سبب في تطور اصابات العمل وظهور أمراض مهنية جديدة تتماشى مع ذلك.
- اعتماد خريطة صحية وطنية مضبوطة تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات اللازمة لصناديق الضمان الاجتماعي.
- عصرنة نظام الضمان الاجتماعي وتحسين نوعية الخدمات وطرق التعويض.
- ان نسبة العمل الآمنة والصحة هي حق أساسي من حقوق الانسان ولذلك فان الدور الهام لمؤسسات الضمان الاجتماعي في سبيل تعزيز الوقاية وتوفير العلاج وخدمات اعادة التأهيل.

قائمة المراجع

1. المراجع بالعربية:

أولاً: الكتب

1. أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1998.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، دون طبعة 1998.
3. أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر 2001.
4. الاودن سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف الاسكندرية، دون طبعة، 2004.
5. جلال آمال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط1 1977.
6. حمد محمد محرز، الخطر في اصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط 1 1976.
7. دربال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1 2004.
8. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
9. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر ط، 2007.

10. فيلالي علي، الالتزامات العمل المستحق التعويض، دار النشر الجزائر، ط2001.
لحو غنيمية، محاضرات في نظام التعويض ألقيت على طلبة الماجستير لسنة 2002،
2003، غير منشورة.
11. المتبولي محمد صبحي، قانون التأمينات الإجتماعية، ج1، دون ذكر دار وسنة
النشر.
12. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الإجتماعي، المكتبة القانونية، الاسكندرية، دون ذكر
الطبعة، 2003.
13. محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط1 1972.
14. محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية،
دار الفكر العربي، ط1، 1967.
15. محمد لبيب شنب، في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي،
دون ذكر بلد النشر ط1، 1967.
16. مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الإجتماعية، مؤسسة شباب
الجامعة، الاسكندرية، بدون طبعة، سنة 1974.
17. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين الخاص
والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1998
18. منصور محمد حسين، التأمينات الإجتماعية منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1
1996.

ثانيا: الرسائل والمذكرات

19. أوجرتني حكيمة، تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية في التأمين
الاجتماعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكايمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2013.
20. بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية
في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001

ثالثا: القوانين

النصوص التشريعية:

21. القانون رقم 11_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
22. القانون رقم 12_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو يتعلق بالتأمين على التقاعد المعدل والمتمم، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
23. القانون رقم 13_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المعدل والمتمم، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
24. القانون رقم 14_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
25. القانون رقم 07_88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق ل 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر 117 لسنة 1988.
26. المرسوم التشريعي رقم 12_94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر رقم 34 لسنة 1994.
27. أمر رقم 58_75 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78.
28. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، ج ر
29. قانون رقم 08_08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق ل 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 لسنة 2008.

النصوص التنظيمية

30. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5_5_1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1و2، ج ر 16 لسنة 1996.
31. المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق ل4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر رقم 2 لسنة 1992.
32. المرسوم الرئاسي رقم 467_03 المؤرخ في 2 ديسمبر 2003، يحدد الاجر الوطني الأدنى للمضمون، ج ر عدد 76.
33. المرسوم رقم 28_84 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984، يحدد كفيات تطبيق العناوين 3و4 و8 من القانون 13/83، ج ر رقم 7 لسنة 1984.
34. المرسوم رقم 29_84 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر رقم 7 لسنة 1984.
35. المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 18 جمادى الأولى 1405 الموافق ل9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر عدد 9.
36. المرسوم رقم 224_85 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق ل20 غشت 1985، يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، ج ر رقم 35 لسنة 1985.
37. المرسوم رقم 274_92 المؤرخ في 5 محرم 1413 الموافق ل6 يوليو 1992 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 31_85، ج ر عدد 52 لسنة 1992.
38. قرار وزير الحماية الاجتماعية المؤرخ في 11 جمادى الأولى 1404 الموافق ل13 فبراير 1984، يحدد الجدول الذي يتخذ أساس لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل أو المرض المهني، ج ر رقم 7 لسنة 1984.

رابعاً: القرارات القضائية

39. قرار المجلس الأعلى في 12/03/1984 رقم 33761، المجلة القضائية، العدد 2 سنة 1989، ص154.

40. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23/04/1990 ملف رقم 59_241، المجلة القضائية العدد الثاني 1991، ديوان الوطني للأشغال التربوية ص135.

المراجع باللغة الفرنسية

A.Ouvrages :

41. Harlay Alain، les accédant du travail et les maladie professionnelles ،2ème édition Masson Barcelone ،paris، 1998.
42. Grand Guillot Dominique، Droit du travail et de la sécurité social ، 9ème édition ،paris ،2006 .
43. Chichard jean pierre ،Droit de la sécurité social ،librairie general de droit et de jurisprudence ،paris ،1999.
44. Melonnés louis، la réparation des accidents du travail ،paris 1977.

B.Articles :

45. Haddouche، réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles série éducation ouvrière، thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prèvention dans les pays africains، organisation arabe du travail ; institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'alger، 1991 ،p88_89.
46. Lamy social، Droit de travail charges sociales، Lamy، 1999 ، p640.

ملخص

لم يعد التأمين يهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر التي يتعرضون إليها من خلال دفع التعويضات اللازمة لذلك، بل تطور ليصل إلى تحقيق العمل التأميني الهادف إلى تعبئة المدخرات بالأفراد والشركات واستثمارها في أوجه مختلفة، وهو ما يؤدي إلى دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلاد وبالتالي إعادة توزيع الدخل من خلال ما يعرف بالتأمين الاجتماعي، حيث ينظم هذا الأخير مجموعة من القوانين والتشريعات التي تعمل كلها في اتجاه واحد هو ترسيخ هذا المبدأ وحماية الفرد وأسرته ودخله من الأخطار الاجتماعية المحتملة الوقوع والتي له علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان (الوفاة، المرض، العجز وغيرها) ومقابل ذلك يجد الفرد نفسه مجبرا على دفع اشتراك معين يحدده هذا النظام وفق قواعد مضبوطة تتوافق مع إمكانياته وبذلك يتسنى للمؤمن الاستفادة من مختلف الحقوق والمزايا.

يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء، حيث تجدر الإشارة إلى أن الأمن الاجتماعي يعد أمرا أساسيا في حياة الفرد، فهو يوفر له الإستقرار والضمان، وهو ما ينعكس بالإيجاب على نشاط الفرد وبالتالي يدفعه للعطاء أكثر وهذا ما يرفع من إنتاج مردودية المؤسسة، وبتوافر هند المعطيات داخل كل المنظمات تتحقق أوصل التنمية الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: التأمينات الاجتماعية، إصابات العمل، الأمراض المهنية، أحكام التعويض

Summary

Insurance is no longer intended to protect individuals from the risks they are exposed to by paying the necessary compensation, but rather to achieve the insurance work aimed at mobilizing savings in individuals and companies and investing them in various aspects, thereby accelerating the economic development of the country. Thus the redistribution of incomes through what is known as social insurance, where the latter 1 organizes a group of Algo Inanen and legislation that all work in one direction is to entrench this principle and protect the individual and his family and his income from the potential social hazards that are related to physiological nature For humans (death, sickness, disability, etc.) in return, the individual finds himself compelled to pay a certain contribution determined by this system according to the rules set out in accordance with his means, thus enabling the insured to benefit from various rights and benefits.

This subject is of great importance in the life of both the individual and society, as it should be noted that social security is essential in the life of the individual, providing him with stability and security, which is reflected positively on the activity of the individual and thus pushes him to give more and this raises the production of the profitability of the enterprise, With the availability of India, data within all organizations is achieved

I continue economic development.

Keywords: social insurance, employment injuries, occupational diseases, compensation provisions

مقدمة

الفصل الأول:

ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الثاني:

أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الثالث:

دراسة حالة تعويضات إصابات العمل
والأمراض المهنية

الغائبة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

فهرس الأشكال